

**ÉLECTRONIQUE, AUDIOVISUEL, ÉQUIPEMENT MÉNAGER (COMMERCES ET SERVICES)**

**Brochure n° 3076**

Générée le 29/04/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 26 novembre 1992.....	1
Préambule.....	1
Titre I : Clauses générales.....	2
Champ d'application. - Objet.....	2
Durée et dénonciation.....	3
Révision.....	3
Commissions mixtes et paritaires.....	3
Liberté d'opinion et droit syndical.....	4
Formation économique, sociale et syndicale.....	4
Réunions syndicales.....	4
Délégués du personnel.....	4
Comité d'entreprise.....	4
Comité de groupe.....	5
Etablissements multiples : représentation du personnel.....	5
Règlement intérieur.....	5
Egalité professionnelle.....	5
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.....	5
Embauche.....	6
Période d'essai.....	6
Emploi et salaires.....	7
Modification de la situation professionnelle du salarié.....	7
Modification de la situation personnelle du salarié.....	7
Durée du travail.....	7
Nocturne.....	8
Salariés travaillant à temps partiel.....	8
Frais pour déplacement professionnel.....	8
Prime d'ancienneté.....	8
Jours fériés.....	9
Congés payés annuels.....	10
Congés spéciaux de courte durée.....	11
Service national obligatoire.....	12
Maladie.....	12
Accident du travail ou maladie professionnelle.....	13
Maternité.....	13
Congé parental d'éducation.....	14
Education des enfants - Résiliation du contrat de travail.....	14
Délai-congé (préavis).....	14
Licenciement.....	15
Indemnité de licenciement.....	15
Recherche d'emploi.....	15
Départ à la retraite.....	16
Retraite complémentaire.....	17
Formation.....	17
Hygiène et sécurité.....	17
Interprétation.....	18
Conciliation.....	18
Autres dispositions.....	19
Dépôt légal.....	19
Adhésion.....	19
Extension.....	19
Titre II : Avenant cadres.....	19
Champ d'application.....	19
Classification des cadres.....	19
Période d'essai, engagement Préavis réciproque durant la période d'essai.....	19
Durée du travail.....	20
Prime d'ancienneté.....	20
Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail.....	20
Délai-congé (préavis).....	21
Indemnité de licenciement.....	21
Allocation de départ à la retraite.....	22
Mutation ou changement d'affectation.....	23
Titre III : Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001.....	23
Préambule.....	23
Champ d'application.....	23
Méthode des critères classants.....	24
Application Application de la grille de classification.....	24
Situation des salariés débutant dans la profession.....	24
Prime d'ancienneté.....	25
Groupe technique de la classification.....	25
Passage à la nouvelle classification.....	25
Dépôt et extension.....	26
Grille de classification des emplois.....	26

# Sommaire

**Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993.**

Classification des emplois de cadres.....	28
Les emplois-repères et leur classification.....	28
Table de correspondance à la mise en application.....	35
Titre IV : Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001.....	36
Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition).....	36
Titre V : Prévoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000.....	36
Garantie décès, invalidité absolue et définitive.....	37
Garantie incapacité de travail - Invalidité.....	38
Garantie maternité.....	38
Rente de conjoint survivant.....	38
Information des salariés.....	39
Cotisation.....	39
Organisme gestionnaire.....	40
Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance.....	40
Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance.....	41
Durée - Révision - Dénonciation.....	41
Titre VI : Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993.....	41
Chapitre Ier : Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés.....	41
Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	41
Chapitre II : Formation continue.....	44
Chapitre III : Formations par la voie de l'apprentissage.....	45
Bénéficiaires des fonds collectés.....	45
Affectation des fonds.....	45
Gestion des fonds.....	45
Taxe d'apprentissage.....	45
Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI.....	45
Suivi de l'accord.....	46
Evolution du dispositif du titre VI.....	46
Textes Attachés.....	47
Annexe A relative aux clauses générales.....	47
Annexe A à l'article 1er des clauses générales - Extraits de la nomenclature d'activités française approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.....	47
Annexe B relative aux clauses générales.....	47
Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales.....	47
Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales - Cahier des charges relatif à la formation des membres du CHSCT.....	48
I. - Être membre de C.H.S.C.T. dans la branche : Les compétences nécessaires.....	48
A. - Les compétences nécessitées par la mission.....	48
B. - Les compétences nécessitées par les spécificités de la branche.....	48
II. - Le contenu général du programme de formation.....	50
A. - Les principes de la formation.....	50
B. - Le programme.....	50
Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation.....	51
Avenant n° 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie.....	51
Préambule.....	51
Champ d'application et portée de l'accord.....	52
Entretien professionnel.....	52
Bilan de compétences.....	52
Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	53
Passeport de formation.....	53
Droit individuel à la formation (DIF).....	54
Professionalisation.....	56
Plan de formation.....	59
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	60
Information des institutions représentatives du personnel.....	60
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	61
Financement.....	62
Date d'application - Dépôt - Extension.....	62
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services U.N.S.A. à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.....	63
Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V " Prévoyance ".....	63
Modification du texte conventionnel.....	63
Date d'application.....	64
Dépôt - Extension.....	64
Avenant n° 32 du 16 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle (modification de l'avenant n° 29).....	65
Préambule.....	65
Modifications du texte.....	65
Date d'application - Dépôt - Extension.....	65
Lettre d'adhésion du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005.....	65
Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation.....	66
Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation ».....	68
Avenant n° 1 du 23 juin 2009 à l'accord n 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation.....	72
Préambule.....	72

# Sommaire

## Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993.

Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention.....	73
Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	75
Préambule.....	75
Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés.....	79
Avenant n° 2 du 16 mars 2011 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au fonctionnement du C.F.A.....	80
Préambule.....	80
Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires.....	83
Préambule.....	83
Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation.....	84
Avenant n° 3 du 15 novembre 2012 à l'accord n° 29 du 8 avril 2005 relatif au contrat de professionnalisation.....	85
Préambule.....	85
Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP.....	86
Préambule.....	86
Annexe I.....	93
Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel.....	94
Préambule.....	94
Textes Salaires.....	99
Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires.....	99
Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires.....	100
Préambule.....	100
Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009.....	102
Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010.....	104
Préambule.....	104
Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	105
Préambule.....	105
Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013.....	106
Préambule.....	107
Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015.....	108
Préambule.....	108
Textes Extensions.....	110
ARRÊTÉ du 9 mars 1993.....	110
ARRÊTÉ du 15 juin 1993.....	110
ARRÊTÉ du 26 juillet 1993.....	110
ARRÊTE du 15 octobre 1993.....	111
ARRÊTE du 9 février 1994.....	111
ARRETE du 6 juillet 1994.....	111
ARRETE du 10 juillet 1995.....	112
ARRETE du 4 janvier 1996.....	112
ARRETE du 4 juin 1996.....	113
ARRETE du 17 juin 1996.....	113
ARRETE du 15 avril 1997.....	114
ARRETE du 13 mai 1998.....	114
ARRETE du 12 octobre 1998.....	115
ARRETE du 23 février 1999.....	115
ARRETE du 4 juin 1999.....	116
ARRETE du 6 juin 2000.....	116
ARRETE du 21 juin 2000.....	117
ARRETE du 9 mai 2001.....	117
ARRETE du 30 avril 2002.....	118
ARRETE du 18 juillet 2002.....	118
ARRETE du 24 septembre 2002.....	119
ARRETE du 2 mai 2003.....	119
ARRETE du 23 décembre 2003.....	120
ARRETE du 21 mars 2005.....	120
ARRETE du 7 octobre 2005.....	121
ARRETE du 16 janvier 2006.....	121
ARRETE du 30 mai 2006.....	122
ARRETE du 30 mai 2006.....	122
ARRETE du 5 février 2007.....	123
ARRETE du 20 juin 2007.....	123
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>126</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	127
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	128
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	129
4. La rupture conventionnelle est.....	130
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	131
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	132
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	133
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	134
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	135
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	136

# Sommaire

<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>137</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	138
a. Définition de la convention collective.....	138
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	138
c. Utilité de la convention collective.....	138
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	139
a. L'activité de l'entreprise.....	139
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	139
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	139
d. Les mentions du contrat de travail.....	140
e. L'affichage dans l'entreprise.....	140
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	141
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	141
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	142
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	142
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	142
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	142
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	143
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	143
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	145
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	145
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	145
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	145
d. La disparition des organisations signataires.....	145
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	146
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	146
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	146
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	148
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	149

# Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 26 novembre 1992

Fédération nationale des indépendants de l'électricité et de l'électronique (Fédélec) ;  
Fédération nationale des syndicats du commerce électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (Fénacérem) ;  
Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomém) ;

Fédération nationale de l'encadrement, commerces et services, activités connexes (FNECS, SNCCD-CGC) ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des employés, cadres CGT-FO.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24).

## Préambule

### [En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 21 du 16 mai 2001 BO conventions collectives 2001-45 étendu par arrêté du 30 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

La présente convention comporte les textes suivants :

TITRE I<sup>er</sup>

CLAUSES GÉNÉRALES

TITRE II

AVENANT " CADRES " (ex-annexe III)

TITRE III

CLASSIFICATION (ex-annexe I)

TITRE IV

SALAIRES MINIMA (ex-annexe II)

TITRE V

PRÉVOYANCE (ex-annexe IV)

TITRE VI

EMPLOI ET FORMATION (ex-annexe V)

## **Titre I : Clauses générales**

### **Champ d'application. - Objet**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

##### 1.1. Champ d'application

La présente convention, conclue conformément aux dispositions des articles L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du code du travail, et celles qui lui sont liées, règle les rapports entre :

d'une part,

- les employeurs dont les activités principales sont définies ci-après :

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités français principales exercées 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité française principale exercée 47. 42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;

c) La réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité français principale exercée 95.22Z (1) ex-52-7D (2) ;

e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principal exercée 77.22Z (1), 77. 29Z (1) ex-71-4B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou transport de signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités français exercées 43.21 A (1) ex-45-3 AA, 52.7C, 52.4 L, 71.4B (2) ;

g) La logistique dans le cadre de structures ou d'organismes associés aux entreprises citées ci-avant dont les activités sont le commerce, l'installation, la réparation et la location ;

et, d'autre part,

- les personnels ayant le statut d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cadre des entreprises concernées.

Des dispositions particulières pour le personnel cadres font l'objet du titre II " Avenant cadres " de la convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dispositions de la présente convention qui nécessitent une adaptation locale en vertu du livre III de la huitième partie du code du travail ne sont pas applicables. Pour ces dispositions, après avis des organisations locales affiliées aux organisations nationales représentatives, la convention collective nationale peut définir des modalités spécifiques d'application.

Les clauses de la présente convention s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des entreprises exerçant les activités ci-avant citées, quel que soit le site (magasin, entrepôt, service après-vente, siège, structures ou organismes associés, structures ou organismes de services liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils sont employés, sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers).

Les salariés ayant le statut de VRP sont également soumis à la présente convention, sauf dispositions plus favorables résultant notamment de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 et de ses avenants.

Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché pour travailler en dehors du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dispositions de la présente convention.

##### 1.2. Objet

La présente convention a pour but d'améliorer les dispositions légales. Conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail, la présente convention ne peut pas être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au présent article que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

(1) De la nomenclature d'activités française (NAF) applicable au 1er janvier 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007).

(2) De la nomenclature d'activités française (NAF) (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992).



## Durée et dénonciation

### Article 2

#### En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi, en précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront dans le mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

## Révision

### Article 3

#### En vigueur étendu

La présente convention pourra faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires et adhérentes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en y joignant un projet de modification. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

## Commissions mixtes et paritaires

### Article 4

#### En vigueur étendu

Participation aux réunions paritaires de la branche

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés (dans la limite maximale de un par entreprise et par organisation représentative dans la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés), qui siègeront aux commissions mixtes, aux commissions paritaires nationales ou aux commissions prévues par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont le droit de s'absenter.

Ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions.

Le temps passé à ces commissions est rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire est maintenu à l'échéance habituelle.

Prise en charge des frais

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

Frais de transports

Les frais de transports sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

- train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2e classe ;

- avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol le plus économique.

Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à 22 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 5 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

## **Liberté d'opinion et droit syndical**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs et les salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué conformément aux prescriptions du livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

De son côté, le salarié s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, l'opinion d'autrui ni l'appartenance syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement un syndicat d'entreprise ou une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du code du travail.

## **Formation économique, sociale et syndicale**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dans les conditions précisées aux articles L. 451-1 à L. 451-5 et R. 451-1 à R. 451-4 du code du travail.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, ce ou ces congés ne sont pas rémunérés.

## **Réunions syndicales**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Des autorisations d'absence non rémunérée pourront être accordées dans la limite de 6 jours par an pour participer à des réunions syndicales ou au congrès statutaire des organisations syndicales.

Ces autorisations sont subordonnées à la présentation par le salarié, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite et nominative.

## **Délégués du personnel**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail).

## **Comité d'entreprise**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins cinquante salariés), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 431-1 et suivants du code du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions que leur reconnaît l'article L. 431-3 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux accords d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,70 % du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 432-9 du code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 434-8 du code du travail.

## **Comité de groupe**

### **Article 10** En vigueur étendu

Dans les entreprises qui y sont assujetties par la loi, il sera constitué un comité de groupe conformément aux dispositions législatives et réglementaires (art. L. 439-1 et suivants du code du travail).

## **Etablissements multiples : représentation du personnel**

### **Article 11** En vigueur étendu

Les entreprises ayant des établissements multiples doivent négocier dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail les contraintes de déplacement qu'occasionne la dispersion géographique des établissements pour les représentants du personnel désignés ou élus, dans l'exercice de leur mandat.

## **Règlement intérieur**

### **Article 12** En vigueur étendu

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins 20 salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prescrites par la loi.

Il sera applicable de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, sous réserve du respect des procédures prévues aux articles L. 122-33 et suivants du code du travail.

Des dispositions spéciales peuvent être établies pour certaines catégories de personnel (art. L. 122-33, alinéa 2, du code du travail).

## **Egalité professionnelle**

### **Article 13** En vigueur étendu

#### 13.1. Principe directeur

A poste de travail, emploi occupé et qualification identiques, les employeurs ne doivent pratiquer aucune mesure discriminatoire en fonction du sexe ou de la nationalité des salariés.

A cet égard, les différents éléments constituant la rémunération des salariés doivent être établis selon des normes identiques et appliqués sans distinction entre les femmes et les hommes salariés ainsi qu'entre les salariés de nationalités française et étrangère.

#### 13.2. Mise en oeuvre pratique

a) Au cours du premier semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit faisant notamment apparaître les données suivantes relatives à l'année précédente :

- comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes entre les femmes et les hommes, par type d'emploi et de qualification de même niveau ;
- comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes entre les salariés français et étrangers, par type d'emploi et de qualification de même niveau ;
- comparaison des recrutements, des promotions et des départs en cours d'année, d'une part, entre les femmes et les hommes et, d'autre part, entre les salariés français et étrangers.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de structure de représentation du personnel, ce rapport annuel sera communiqué au personnel par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

En aucun cas la communication de rémunérations annuelles brutes ne doit permettre la divulgation du salaire versé à tel ou tel salarié pris individuellement.

b) Au cours du second semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit prendre, si nécessaire les mesures de réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la situation comparée ci-dessus décrite, de pratiques discriminatoires entre les femmes et les hommes ou entre les salariés français et étrangers.

## **Obligation d'emploi de travailleurs handicapés**

### **Article 14** En vigueur étendu

#### 14.1. Principe directeur

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation), sauf dans les cas limitativement prévus par des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

#### 14.2. Mise en oeuvre pratique

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à établir, par voie d'accord, un programme de mesures adéquates et concrètes en vue de favoriser l'embauche et l'insertion de travailleurs handicapés dans les entreprises et établissements des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

### **Embauche**

#### **Article 15** En vigueur étendu

L'embauche s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque à l'embauche directe n'étant pas mise en cause.

Une priorité sera donnée aux salariés de l'entreprise, notamment pour les salariés à temps partiel qui souhaitent voir augmenter leur contrat conformément aux dispositions de l'article 22-2 de la présente convention, ou pour ceux employés sous contrat à durée déterminée, ou pour favoriser la promotion interne ou la mobilité géographique de l'ensemble des salariés.

Sous réserve du respect des prérogatives des institutions représentatives en matière d'emploi, l'information des postes à pourvoir doit être effectuée par tous moyens appropriés eu égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise. Les modalités de cette information feront l'objet d'une consultation de ces mêmes institutions.

Dès l'embauche, la personne recrutée est soumise aux dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et de ses avenants. Un exemplaire à jour de ces textes sera tenu à sa disposition.

Le salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai au terme de laquelle le contrat est conclu.

Un contrat de travail sera établi par écrit. Il comportera, outre la référence à la présente convention collective, la fonction, le coefficient hiérarchique, le salaire de base correspondant à la durée légale du travail et la durée du travail du salarié.

Lors de l'embauche, l'employeur peut demander au salarié nouvellement recruté de justifier des éléments de sa situation personnelle dont il souhaite se prévaloir (familiale, handicap, etc.).

### **Période d'essai**

#### **Article 16** En vigueur étendu

##### 16.1. Principe directeur

Le contrat de travail n'est considéré comme conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. A titre transitoire et dans l'attente de l'application de la nouvelle classification, celle-ci est de 1 mois pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 246 et de 2 mois pour les salariés non cadres ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 246.

Pendant cette période d'essai, les parties ont la possibilité de se séparer sans préavis ni indemnité.

En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pendant cette période d'essai, le salarié doit recevoir une notification écrite de cette décision.

##### 16.2. Prolongation exceptionnelle de la période d'essai

Sous réserve que le contrat de travail initialement établi l'ait prévu, la période d'essai ci-dessus décrite peut être prolongée au maximum une fois, pour une durée au plus égale à celle de la période d'essai initiale.

Cette prolongation doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié.

Elle ne peut être mise en oeuvre que pour les cas suivants :

a) L'engagement du salarié nécessite une période de formation initiale dispensée :

- soit dans un établissement de l'Etat ;
- soit dans un établissement public ou privé titulaire d'un numéro de formateur ;
- soit dans une école ou un centre de formation interne à l'entreprise.

Cette formation doit s'inscrire dans le cadre d'un programme pédagogique établi à l'avance et accepté par le salarié.

b) Pendant cette période de formation, le salarié n'est pas opérationnel à son poste,

et dans les conditions suivantes :

- a) La période d'essai ne peut être prolongée que d'une durée égale à la période de formation ;
- b) Pendant la période d'essai prolongée, un préavis d'une semaine s'impose aux parties en cas de rupture.

## **Emploi et salaires**

### **Article 17**

**En vigueur étendu**

La classification des emplois du personnel visé à la présente convention figure à l'annexe I.

Les salaires minima correspondants font l'objet d'avenants de salaires (annexe II).

Les salaires sont payés une fois par mois avec une périodicité régulière ; un acompte pourra être versé au salarié sur sa demande.

#### 17.1. Rémunération. - Définition

Dans la présente convention, on entend par rémunération le salaire mensuel brut versé au salarié en contrepartie de son travail.

#### 17.2. Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré, sauf contrat de travail particulier prévu par les textes en vigueur.

Le cas des personnes d'aptitude physique ou mentale réduite est régi par les dispositions des articles D. 323-11 à D. 323-16 du code du travail.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travaux dangereux ;
- les primes et gratifications exceptionnelles ;
- les versements découlant de la législation sur l'intéressement et la participation n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale.

## **Modification de la situation professionnelle du salarié**

### **Article 18**

**En vigueur étendu**

Toute modification de la situation professionnelle du salarié doit lui être notifiée au préalable par écrit et doit être motivée.

L'employeur doit limiter les modifications éventuelles apportées à la situation professionnelle du salarié aux mesures rendues indispensables pour la bonne marche de l'entreprise et doit respecter les éléments substantiels du contrat de travail, notamment ceux liés à la qualification, à la classification et à la rémunération.

Ceux-ci ne peuvent être modifiés que par avenant au contrat de travail.

## **Modification de la situation personnelle du salarié**

### **Article 19**

**En vigueur étendu**

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation. Cette déclaration doit permettre :

- au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation ;
- à l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

## **Durée du travail**

### **Article 20**

**En vigueur étendu**

## 20.1. Définition

La durée du travail est celle prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ou celles résultant d'un accord d'entreprise.

## 20.2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées ou compensées au choix du salarié. La rémunération ou la compensation donne lieu à majoration conformément aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises et établissements occupant du personnel non sédentaire, l'employeur doit veiller au respect des dispositions précitées.

En outre, les employeurs doivent intégrer la mise en oeuvre de ces dispositions dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsqu'ils y sont assujettis.

En tout état de cause, l'utilisation des heures supplémentaires, qui peut apporter une réponse appropriée aux surcroûts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, doit être limitée à cet objet.

## **Nocturne**

### **Article 21**

[En vigueur étendu](#)

#### 21.1. Principe directeur

La nocturne est définie comme une période de travail de 2 heures au moins, commençant à 19 heures et se terminant à 22 heures au plus tard, par opposition au travail de nuit, qui couvre la période 22 heures-5 heures en application de l'article L. 213-2 du code du travail.

Les modalités du travail en nocturne entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

#### 21.2. Mise en oeuvre pratique

A partir de la remise à l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne.

Sauf en cas de demande écrite d'un salarié souhaitant travailler en nocturne, l'employeur ne pourra imposer à un salarié plus de 2 nocturnes par semaine.

## **Salariés travaillant à temps partiel**

### **Article 22**

[En vigueur étendu](#)

L'accord du 16 juin 2015 BO 2015/38 étendu par arrêté du 7 avril 2016 JORF 15 avril 2016 relatif à l'organisation du temps de travail annuel et remplace les dispositions conventionnelles prévues à l'article 22 portant sur le même objet à compter du 1er mai 2016.

## **Frais pour déplacement professionnel**

### **Article 23**

[En vigueur étendu](#)

Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de quatre fois le minimum garanti.

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 24**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 22 du 16 mai 2001 art. 5 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-45 étendu par arrêté du 30 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

#### 24.1. Principes directeurs

Sans préjudice de l'application de l'avenant " Cadres " constituant l'annexe III de la présente convention, les salariés auxquels s'applique la présente convention bénéficient d'une prime d'ancienneté après 3 ans de présence continue dans leur entreprise.

Cette prime mensuelle, qui s'ajoute au minimum conventionnel, doit figurer à part sur le bulletin de salaire des ayants droit et est assimilée à un complément de rémunération brute.

Les salariés recrutés par contrat de travail à durée indéterminée, ayant bénéficié au préalable d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée consécutifs ou avec une interruption de moins d'un mois chez le même employeur, bénéficient d'une date de reprise d'ancienneté calculée par addition des périodes de travail effectif antérieures à la date de leur embauche définitive. Ces dispositions s'appliquent aux salariés recrutés à la suite d'une ou de plusieurs missions intérimaires sans préjudice de l'application de l'article L. 124-6 du code du travail.

Les salariés promus cadres dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur statut antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie au présent article :

- continuent à percevoir cette prime s'ils sont en position I ;
- voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle à partir de la position II.

Leur salaire ne peut pas être inférieur au salaire minimum conventionnel de leur nouvelle classification augmenté du montant de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

#### 24.2. Modalités de calcul

Cette prime est calculée par référence au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant au niveau-échelon affecté à chaque salarié concerné.

Son montant, fonction de la durée de présence continue dans l'entreprise, est calculé selon le barème suivant :

DUREE de présence continue en année	POURCENTAGE du salaire mensuel conventionnel
3	3
4	3
5	5
6	5
7	7
8	7
9	9
10	9
11	11
12	11
13	13
14	13
15 ans et plus	15

Le montant de cette prime d'ancienneté ne peut toutefois pas dépasser ces mêmes pourcentages du salaire minimum conventionnel correspondant à l'échelon 1 du niveau IV.

#### 24.3. Mise en oeuvre pratique et cas particuliers

a) En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois continu, l'ancienneté acquise par le salarié n'évolue plus. Elle reprend sa progression le mois où le salarié fait à nouveau partie des effectifs actifs normalement rémunérés.

Toutefois, cette règle d'interruption de l'ancienneté ne joue pas si le contrat de travail du salarié est suspendu pour une cause d'absence rémunérée et/ou indemnisée.

Dans le cas spécifique du congé de maternité, la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé prénatal et postnatal est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

b) La prime d'ancienneté est versée aux salariés ayants droit quel que soit le type de leur contrat de travail, dès lors que la condition minimale d'ancienneté est remplie.

c) Pour les salariés travaillant à temps partiel :

- la progression dans le temps de l'ancienneté des salariés s'acquiert de la même façon que pour les salariés à temps complet, c'est-à-dire sans référence à l'horaire de travail effectué ;

- la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée comme pour les salariés travaillant à temps complet, mais elle est versée au prorata du nombre d'heures mensuelles prévues au contrat de travail, compte non tenu des éventuelles heures complémentaires ;

- dans le cas visé au cinquième paragraphe de l'article 22-3, la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée par rapport à la nouvelle durée contractuelle de travail, telle que précisée par avenant, avec rappel du différentiel non perçu sur les 3 mois continus précédant la régularisation du contrat du salarié.

### Jours fériés

#### Article 25 En vigueur étendu

25-1. 1er Mai

Le 1er Mai est un jour férié chômé et payé conformément aux articles L. 222-5 et L. 222-6 du code du travail.

## 25-2. Autres jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après 3 mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de 7 autres jours fériés chômés et payés. Toutefois, dans le cas où l'horaire est réparti sur moins de cinq jours, le nombre de jours fériés chômés et payés est calculé proportionnellement au nombre de jours contractuels arrondi à la valeur supérieure.

Ces jours sont fixés dans chaque entreprise ou établissement au cours du dernier trimestre de l'année pour l'année suivante, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué un jour de repos supplémentaire rémunéré comme un jour férié chômé.

Le paiement de ces jours fériés chômés n'entraîne aucune réduction de la rémunération, conformément à la loi sur la mensualisation.

Cependant, le paiement n'a lieu que si l'intéressé a travaillé normalement le dernier jour contractuel de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour contractuel de travail l'ayant suivi, sauf absence prévue par la présente convention ou autorisation d'absence accordée par l'employeur.

## Congés payés annuels

### Article 26

#### En vigueur étendu

a) Les congés payés annuels obéissent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 223-1 à L. 223-15 du code du travail).

L'article L. 223-11 prévoit deux formules pour le calcul de l'indemnité de congés payés :

- soit le 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence (formule dite du dixième) ;
- soit la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait travaillé (formule dite du maintien du salaire).

Chaque salarié doit bénéficier de l'application de celle de ces deux formules qui lui est la plus avantageuse.

b) L'entreprise peut, à son choix, calculer les congés en jours ouvrés ou en jours ouvrables. Elle est tenue par le système qu'elle a choisi elle-même.

c) Les dates de départ sont communiquées aux intéressés avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année pour le congé principal.

d) Pour les apprentis, voir annexe V.

e) Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (art. L. 223-7, al. 4, du code du travail).

f) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire ou technique ou sont en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 223-8, alinéa 2, du code du travail, pendant la période des vacances scolaires.

g) Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés.

h) Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée et de la rémunération du congé annuel :

- les périodes de congé payé ;
- le congé légal pour maternité ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, limitée à la période d'indemnisation due par l'employeur en vertu soit de l'article 29-3, soit de l'article 6-1 de l'avenant « Cadres » pour cette catégorie de salariés ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les périodes de fréquentation obligatoire de cours professionnels ;
- les heures de formation économique, sociale et syndicale prévues à l'article 6 de la présente convention ;
- les congés spéciaux de courte durée et les autorisations d'absence rémunérés accordés par l'employeur ;
- les autres périodes d'absence assimilées à du travail effectif par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

i) En cas de rupture du contrat de travail, le salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, sauf si la résiliation a été provoquée par une faute lourde de sa part. Cette indemnité est due également en cas de démission.



## Congés spéciaux de courte durée

### Article 27 En vigueur étendu

Comme prévu à l'article 26 b, les entreprises peuvent, à leur choix ou par l'effet d'accords signés au niveau de chacune d'elles, calculer les congés spéciaux fixés ci-dessous en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

#### 27.1. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au personnel, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous. Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

##### a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour ;
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 2 heures.

##### b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : un jour non renouvelable avant 4 ans.

##### c) Garde d'un enfant malade.

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à 1 an peut demander à son employeur une autorisation d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par certificat médical.

Cette autorisation d'absence est limitée à 2 jours, ou à 4 demi-journées par année calendaire en cas de maladie.

En cas d'hospitalisation, 2 jours supplémentaires ou 4 demi-journées sont accordés.

Cette autorisation d'absence est accordée au parent dont le conjoint ne peut pas être présent au domicile et au parent élevant seul son enfant.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, les autorisations d'absence peuvent être cumulées par l'un des parents.

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant de moins de 12 ans, le salarié pourra demander à son employeur une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve d'apporter à l'employeur toute attestation adéquate justifiant cette situation exceptionnelle et de respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

#### 27.2. Congés d'ancienneté

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 15 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux tels que définis à l'article 26, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté.

Ces congés, dont il n'est pas tenu compte pour l'application des dispositions relatives au fractionnement prévues à l'article L. 223-8 du code du travail, seront fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

## Service national obligatoire

### Article 28 En vigueur étendu

#### 28.1. Passage au centre de sélection

Les jeunes gens salariés soumis à un examen (les 3 jours) dans un centre de sélection militaire bénéficient, à cette occasion, d'un congé rémunéré d'une durée correspondante à cet examen (temps de transport inclus) s'ils comptent dans l'entreprise 3 mois d'ancienneté à la date de cet examen.

#### 28.2. Accomplissement du service national obligatoire

Le départ au service national entraîne la suspension du contrat de travail à durée indéterminée du salarié concerné. Il donne lieu, au moment du départ, au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés astreints aux obligations imposées par le service préparatoire, ou qui se trouvent appelés au service national en exécution d'un engagement " pour la durée de la guerre ", ou à un titre quelconque bénéficient des mêmes dispositions, en application de l'article L. 122-21 du code du travail.

Dès qu'il connaît la date de sa libération et au plus tard 1 mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national doit en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; dans cette hypothèse, il est réemployé dans l'entreprise au plus tard dans le mois qui suit sa demande, étant précisé que la durée d'ancienneté acquise antérieurement à l'accomplissement du service national obligatoire (ou d'une période militaire assimilée) est reprise en compte à la date de retour effectif pour déterminer son ancienneté.

De la même manière et dans les mêmes délais, le salarié doit informer son employeur de sa volonté de rompre son contrat de travail dans les conditions prévues par celui-ci, à l'exception toutefois de celle relative au délai-congé.

Sans avis formulé dans les délais ci-dessus, le contrat de travail est considéré comme rompu. Ce sont alors les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail qui s'appliquent.

## Maladie

### Article 29 En vigueur étendu

#### 29.1. Dispositions communes

Les accidents autres que ceux visés à l'article 30 de la présente convention sont assimilés à la maladie.

En dehors des cas d'absence par ailleurs réglementés par les textes ou explicités dans la présente convention, le salarié absent pour maladie doit prévenir son employeur et motiver cette absence.

Au-delà de 3 jours, cette absence doit en outre être justifiée par certificat médical.

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des obligations citées ci-dessus, l'employeur peut engager une procédure disciplinaire selon les dispositions prévues à l'article L. 122-41 du code du travail.

Toutefois, la mise en oeuvre de cette procédure peut être annulée si le salarié concerné apporte la preuve d'un cas de force majeure l'ayant empêché de respecter ses obligations.

Par cas de force majeure, on entend un événement soudain, imprévu, irrésistible et extérieur à la volonté du salarié.

La maladie n'est pas un motif de rupture du contrat de travail sous réserve de l'application de l'article 29.2 ci-dessous.

#### 29.2. Maladie prolongée

On entend par maladie prolongée une maladie ayant fait l'objet d'avis d'arrêts de travail consécutifs de la part des autorités médicales.

En cas de maladie visée à l'article D. 322-1 du code de la sécurité sociale, le contrat de travail ne peut pas être rompu. Pour les autres maladies prolongées, quelles que soient les modalités du remplacement du salarié absent pour maladie prolongée, le contrat de travail de l'intéressé ne pourra être rompu pendant une période de 12 mois.

A l'issue de cette période, lorsque l'absence apporte un trouble suffisamment grave dans le fonctionnement de l'entreprise, une procédure de licenciement pourra être engagée selon les dispositions prévues à l'article L. 122-14 du code du travail.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié ou si le motif est indépendant du motif de la suspension du contrat de travail.

#### 29.3. Indemnisation de la maladie

Tout salarié ayant moins de 3 ans d'ancienneté bénéficie des dispositions particulières prévues par l'article 3 de l'annexe « Prévoyance » (annexe IV).

Le salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du 4<sup>e</sup> jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application éventuelle d'un régime de prévoyance (voir l'article 29.4).

Les durées définies au présent article se déterminent en jours calendaires suivant le mode retenu par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour d'arrêt, et de la date à laquelle le régime de prévoyance prend le relais dans les conditions suivantes (1) :

- a) 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, après 3 ans révolus et moins de 5 ans d'ancienneté ;
- b) 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, et 80 % les 27 jours suivants, après 5 ans révolus et moins de 8 ans d'ancienneté ;
- c) 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, après 8 ans révolus d'ancienneté ;
- d) Pour tout salarié ayant plus de 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité s'élevant à 15 % de son salaire doit être ajoutée aux prestations versées par la sécurité sociale et celles versées par le régime de prévoyance prévu à l'article 29-4 pendant les durées d'absences suivantes :
  - du 61<sup>e</sup> au 70<sup>e</sup> jours inclus d'absence pour les salariés ayant 22 ans révolus et moins de 28 ans d'ancienneté ;
  - du 61<sup>e</sup> au 80<sup>e</sup> jours inclus d'absence pour les salariés ayant 28 ans révolus et moins de 33 ans d'ancienneté ;
  - du 61<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jours inclus d'absence pour les salariés ayant 33 ans révolus et plus d'ancienneté.

La durée d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période " glissante " de 12 mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au premier jour d'arrêt.

Le salaire versé au salarié malade, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

#### 29.4. Régime de prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dont les garanties sont précisées à l'annexe IV à la présente convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

### **Accident du travail ou maladie professionnelle**

#### **Article 30** En vigueur étendu

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail, étant précisé que cette suspension est prise en compte, comme s'il s'agissait d'une période de travail, pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Les salariés victimes d'un accident du travail reçoivent les indemnités prévues aux articles 29-3 et 29-4 de la présente convention dans les conditions fixées par ces articles.

Toutefois, il n'est pas fait application des conditions d'ancienneté ni du délai de carence prévu à l'article 29-3.

L'indemnisation de 100 p. 100 prévue au a de l'article 20-3 est due sans condition d'ancienneté.

Les salariés ayant cinq ans et plus d'ancienneté perçoivent l'indemnisation prévue aux articles 29-3 b et suivants (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

### **Maternité**

#### **Article 31** En vigueur étendu

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par les articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Les salariées qui, attendant un enfant, ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne subissent pas de réduction de salaire ni de coefficient.

A partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne (cette notion étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour travaillé, sans perte de salaire.

Ces deux quarts d'heure par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, groupés en une demi-heure prise en une seule fois.

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (4 heures) pour chacun de deux premiers examens prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence de 1 heure le matin et de 1 heure l'après-midi jusqu'au 6<sup>e</sup> mois de l'enfant (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 224-2 du code du travail.

## Congé parental d'éducation

### Article 32

#### En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité, s'il s'agit d'une femme, et à la naissance de l'enfant, s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 122-28-1 du code du travail).

## Education des enfants - Résiliation du contrat de travail

### Article 33

#### En vigueur étendu

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'article L. 122-28 du code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

## Délai-congé (préavis)

### Article 34

#### En vigueur étendu

Le délai-congé doit être effectué. Toutefois, selon les dispositions de l'article L. 122-8 du code du travail, l'employeur peut en dispenser le salarié. Cette dispense doit faire l'objet d'un écrit.

Il est attribué au salarié une indemnité compensatrice de préavis non effectué correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

En cas de modification substantielle du contrat de travail refusée par le salarié et dont l'application immédiate conduit à l'impossibilité d'effectuer le préavis, la même règle s'applique.

Les parties peuvent convenir de façon expresse d'écourter la durée de ce délai-congé (préavis), notamment par référence à l'article 37 de la présente convention.

#### 34.1. En cas de démission

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dans l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit constitue la forme privilégiée de la confirmation d'une démission.

Cet écrit portant la date précise de début du délai-congé peut être remis en main propre par le salarié avec mention de la date de réception et de la signature portées par l'employeur, ou adressé à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lorsque la démission d'un salarié sous contrat à durée indéterminée intervient au-delà de la période d'essai, le délai-congé (préavis) dû par le salarié est fixé comme suit :

- 1 mois (à compter de la date de la réception ou de la remise en main propre de la lettre de démission) pour les employés ou ouvriers ;
- 2 mois (à compter de la date de la réception ou de la remise en main propre de la lettre de démission) pour les agents de maîtrise.

#### 34.2. En cas de licenciement

Au-delà de la période d'essai et hors cas de faute suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate ou de faute lourde, la durée du délai-congé (préavis) applicable en matière de licenciement est ainsi fixée :

- pour les salariés ouvriers ou employés : 1 mois si le salarié a une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 2 ans, 2 mois si le salarié a une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 2 ans révolus ;
- pour les salariés agents de maîtrise : 2 mois.

Le salarié licencié qui, lorsque la moitié au moins de son délai-congé (préavis) a été effectuée, a trouvé un nouvel emploi peut occuper cet emploi 3 jours après avoir dûment avisé par écrit son employeur de son intention de rejoindre ce nouvel employeur.

Dans ce cas, il percevra le salaire correspondant à la période de préavis effectuée dans l'entreprise qu'il quitte.

## Licenciement

### Article 35 En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires spécifiques à certaines catégories de salariés et au licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié est régi par les articles L. 122-14 et suivants ou L. 122-41 du code du travail.

## Indemnité de licenciement

### Article 36 En vigueur étendu

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur perçoit, s'il a droit à un délai-congé, une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;
- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés par le tableau ci-dessous :

ANCIENNETE SUPERIEURE A... (en années révolues)	COEFFICIENT A APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,40
4	0,50
5	0,60
6	0,70
7	0,80
8	0,90
9	1,00
10	1,10
11	1,20
12	1,40
13	1,60
14	1,80
15	2,00
16	2,20
17	2,40
18	2,60
19	2,80
20	3,00
Au-delà de 20 ans : + 0,20 par année supplémentaire.	

Cette indemnité de licenciement ainsi calculée est majorée de 10 % lorsque le salarié licencié a plus de 50 ans d'âge.

## Recherche d'emploi

### Article 37 En vigueur étendu

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié peut, dans la limite de 64 heures, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, rémunérées par l'employeur, peuvent être prises dans les conditions suivantes :

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;
- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 16 demi-journées de 4 heures ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 64 heures, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 64 heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

### Départ à la retraite

#### Article 38 En vigueur étendu

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent :

- les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée de cotisation nécessaire, à taux réduit dans le cas contraire ; le salarié est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise ;
- les employeurs peuvent mettre fin au contrat de travail de leurs salariés ayant atteint l'âge de 65 ans et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, sous réserve d'en aviser ces derniers dans les 6 mois précédant la date d'effet de leur mise à la retraite.

Dans les cas cités ci-dessus, une indemnité de départ à la retraite est versée au salarié en fonction du salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont fixés par le tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à... (en années révolus)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,40
4	0,50
5	0,60
6	0,70
7	0,80
8	0,90
9	1,00
10	1,10
11	1,20
12	1,40
13	1,60
14	1,80
15	2,00
16	2,20
17	2,40
18	2,60
19	2,80
20	3,00
Au-delà de 20 ans : + 0,20 par année supplémentaire.	

## Retraite complémentaire

### Article 39

En vigueur étendu

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention doivent adhérer à un régime de retraite complémentaire pour leurs salariés employés, ouvriers ou agents de maîtrise dont les garanties servies peuvent être différentes en fonction du statut des intéressés.

Le taux minimum de cotisation est réparti à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

## Formation

### Article 40

En vigueur étendu

#### 40.1. Apprentissage et formation initiale

Les modalités et l'organisation de l'apprentissage dans l'entreprise sont régies par les articles L. 117-1 et suivants du code du travail et sont complétées par les dispositions de l'annexe V à la présente convention.

Dans le cadre des commissions professionnelles consultatives du ministère de l'éducation nationale, les parties signataires de la présente convention s'engagent à favoriser la création et l'adaptation régulière de la formation initiale aux besoins de la profession et de ses salariés.

#### 40.2. Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est régie par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et est complétée par les dispositions de l'annexe V à la présente convention.

## Hygiène et sécurité

### Article 41

En vigueur étendu

#### 41.1. Formation des salariés à la sécurité

Une formation à l'hygiène et à la sécurité doit être donnée aux salariés, notamment :

- à l'embauche ;
- lors d'un changement de poste ;
- en cas de modification du matériel de sécurité ;
- en cas de changement de la législation sur la sécurité ;
- en cas de modification de l'agencement des locaux et notamment sur les risques spécifiques à l'entreprise notifiés par la médecine du travail.

L'employeur doit obligatoirement mettre à la disposition des salariés, y compris du personnel mis à disposition par des prestataires extérieurs (intérim), le matériel réglementaire de protection et de prévention des accidents de travail adapté aux risques spécifiques.

Il doit s'assurer que le matériel puisse être réellement utilisé.

Le salarié est tenu de respecter les mesures de protection et de prévention des accidents, ainsi que les prescriptions particulières contenues dans le règlement intérieur de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés intérimaires ne doivent pas être employés à des travaux particulièrement dangereux tels que définis par les lois et règlements en vigueur (art.L. 122-3 et L. 124-2-3 du code du travail).

#### 41.2. Comité d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail ( CHSCT)

En application de la loi du 31 décembre 1991, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements employant plus de 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

##### 1. Bénéficiaires

Bénéficient de ces dispositions les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT ou les délégués du personnel investis de cette mission. La formation doit être reçue si possible dans les 3 mois suivant la nomination.

##### 2. Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail spécifiques aux activités couvertes, par la présente convention.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés pour prévenir les risques

professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques de son entreprise.

### 3. Modalités pratiques

Le membre du CHSCT ou le délégué du personnel remplissant ces fonctions qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme, librement choisi par le salarié parmi ceux de la liste citée en 4, qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins un mois avant le début de celui-ci.

L'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'avoir, à la date prévue, des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

### 4. Organismes chargés d'assurer la formation

Il s'agit de ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, et qui devront tenir compte du cahier des charges annexé à la présente convention.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

### 5. Prise en charge par l'employeur des frais de formation

a) La prise en charge financière de cette formation est de 5 jours au maximum par membre de CHSCT ou délégué du personnel exerçant cette fonction et assurant son mandat dans un magasin, un entrepôt, un S.A.V. ou un service de siège, dans la limite de deux mandats consécutifs ou non.

b) Dans les conditions fixées au paragraphe a, l'employeur prend en charge :

-la rémunération des stagiaires ;

-les frais de déplacement et de séjour suivant les règles de l'article 4 de la présente convention ;

-la rémunération de l'organisme de formation à concurrence de 46 fois le minimum garanti par jour.

### 41-3. Examens médicaux

Outre l'examen médical d'embauche visé à l'article 15 de la présente convention, un examen médical annuel est obligatoire. L'examen médical de reprise du travail est obligatoire dans les cas visés à l'article R. 241-51 du code du travail.

Les date et heure sont notifiées par écrit au moins trois jours avant la date de l'examen médical contre décharge datée et signée du salarié convoqué. Le refus réitéré et non justifié par un salarié de se rendre à la convocation de la visite médicale annuelle peut permettre à l'employeur la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire.

Le temps de trajet et le temps nécessité par les examens médicaux sont rémunérés comme prévu par l'article R. 241-53 du code du travail.

## Interprétation

### Article 42

#### En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire d'interprétation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants.

Cette commission est composée en nombre égal de représentants employeurs et salariés désignés par les signataires de la convention. Il serait souhaitable que ses membres soient choisis parmi les personnes ayant participé à l'élaboration des textes.

La commission se réunira à la demande de la partie la plus diligente adressée aux autres organisations signataires et fera connaître sa réponse dans le délai maximum de 1 mois. Les précisions apportées seront communiquées aux organisations de la profession et au bureau des conventions collectives du ministère du travail.

## Conciliation

### Article 43

#### En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 18 juin 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée et fonctionnant selon les dispositions des articles L. 523-1 et suivants et R. 523-1 et suivants du code du travail.



Cette commission paritaire pourra également être saisie des différends individuels prévus à l'article 22-2, alinéa 6.

## **Autres dispositions**

### **Article 44**

[En vigueur étendu](#)

La présente convention entrera en vigueur au \*1er janvier 1993\*.

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

(\*) Voir préambule.

## **Dépôt légal**

### **Article 45**

[En vigueur étendu](#)

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

## **Adhésion**

### **Article 46**

[En vigueur étendu](#)

Les conditions d'adhésion à la présente convention collective sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par les articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail.

## **Extension**

### **Article 47**

[En vigueur étendu](#)

L'extension de la présente convention, de ses annexes et avenants sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail.

## **Titre II : Avenant cadres**

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux salariés cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

### **Classification des cadres**

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

La classification des cadres figure en annexe I à la présente convention.

### **Période d'essai, engagement Préavis réciproque durant la période d'essai**

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

#### **3.1. Engagement et période d'essai**

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois. Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée un fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois. Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remis à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de

période d'essai initiale.

### 3-2. Préavis réciproque durant la période d'essai

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du préavis réciproque est fixée comme suit :

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence ;
- 2 semaines de 1 mois à 3 mois de présence ;
- 1 mois entre 3 et 6 mois de présence pour la partie ayant renouvelé la période d'essai et 15 jours pour l'autre partie.

## Durée du travail

### Article 4

#### En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent (46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives).

L'horaire de travail peut comprendre des dépassements inhérents à la fonction dans le cadre d'un horaire forfaitaire mensuel inscrit au contrat de travail. Dans ce cas, la rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimal et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

Lorsque les fonctions d'un cadre l'appellent exceptionnellement à des dépassements de l'horaire inhérent à sa fonction (notamment travail du dimanche, travail de nuit, jours fériés), les modalités de rémunération devront être définies soit dans les accords d'entreprise, soit, à défaut, dans son contrat de travail.

## Prime d'ancienneté

### Article 5

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 16 mai 2001 art. 5 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2001-45 étendu par arrêté du 30 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Les primes d'ancienneté pour les cadres qui y ont droit dans les conditions de l'arrêté du 3 décembre 1948 (ceux de la position I) sont fixées sur les bases de l'article 24 de la convention.

## Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

### Article 6

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 19 du 1 mars 2000 art. 7 BO conventions collectives 2000-16 étendu par arrêté du 21 juin 2000 JORF 18 juillet 2000 à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente..

#### 6.1. Maladie

Tout cadre ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance minimal tel que prévu par l'annexe IV " Prévoyance " d'un régime plus favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants, de 2 ans à moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, de 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants au-delà de 8 ans d'ancienneté.

#### 6.2. Accidents du travail ou maladie professionnelle

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance minimal tel que prévu par l'avenant n° 39 du 21 novembre 1986 ou d'un régime plus favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

#### 6.3. Indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt, la durée totale d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période " glissante " de 12 mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au premier jour de l'arrêt.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de la mensualisation.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Arrêté du 21 juin 2000 art. 1 : Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 19 du 1er mars 2000 (Annexe IV sur la prévoyance) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée.

### Délai-congé (préavis)

#### Article 7

##### En vigueur étendu

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle peut être réduite d'un commun accord entre les parties selon les dispositions prévues à l'article 35 des clauses générales.

### Indemnité de licenciement

#### Article 8

##### En vigueur étendu

Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai-congé ;
- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;
- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont fixés en référence au tableau ci-dessous :

Ancienneté supérieure à... (en années révolues)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80

25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 ans et plus	6,00
Au-delà de 30 : + 0,20 par année supplémentaire.	

Cette indemnité de licenciement ainsi calculée est majorée de 15 % lorsque le cadre licencié a au moins 50 ans d'âge.

### Allocation de départ à la retraite

#### Article 9

#### En vigueur étendu

B(Convention collective nationale 1992-11-26 en vigueur le 1er janvier 1993 étendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993)

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent, en particulier les suivantes :

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisations, à taux réduit dans le cas contraire. Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 3 mois avant la date de son départ de l'entreprise (1) ;

- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les 6 mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Ancienneté supérieure A... (en années révolus)	Coefficient à appliquer salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80

30 et plus	6,00
Au-delà de 30 : plus 0,20 par année supplémentaire.	

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 mars 1993, art. 1er).

## **Mutation ou changement d'affectation**

### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et qui impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 4 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que le voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation à des frais de réinstallation indispensable, etc.)

Quelles que soient les dispositions prévues par le contrat de travail en matière de mutation et dès lors qu'ayant fait l'objet de plus de deux mesures de mutation à l'initiative de l'employeur ayant nécessité un changement de résidence dans les 3 dernières années, de date à date, celui-ci refuse la nouvelle mutation, l'employeur respectera la procédure de licenciement et l'intéressé bénéficiera des indemnités qui y sont attachées.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres débutants pendant la première année.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

## **Titre III : Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001**

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

La branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager subit depuis plusieurs années d'importantes évolutions technologiques et économiques qui ont des conséquences sur l'organisation et le contenu du travail de tous les emplois.

En raison de ces modifications et compte tenu de la diversité des entreprises de la branche, il est apparu souhaitable de doter la convention d'un système de classification adapté.

Tel est l'objet du présent accord qui détermine les nouvelles conditions et modalités de classification à partir des critères classants. Il remplace le système précédent inspiré des arrêtés Parodi.

Cette nouvelle classification répond à la volonté des parties signataires. Elle vise à prendre en compte l'évolution des métiers de la branche, à attirer du personnel qualifié et à fidéliser les salariés expérimentés en leur permettant d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er et à l'annexe A des clauses générales de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le système de classification

La diversité des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective a conduit à proposer un système de classification adaptable à tout type d'établissement et à tout type de fonction.

La méthode repose sur l'utilisation de critères classants qui permettent d'analyser les fonctions indépendamment de la personnalité d'un salarié et de toute appellation professionnelle.

## Méthode des critères classants

### Article 2 En vigueur étendu

#### Présentation des critères

Trois critères classants ayant la même importance ont été retenus :

- la complexité de l'action qui varie selon le nombre, le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les difficultés à résoudre, les réflexions à mener et les objectifs à atteindre ;

- l'autonomie, l'initiative, la responsabilité qui évoluent selon :

- a) le degré de liberté que requiert l'emploi dans l'exécution des activités qu'il recouvre ;
- b) les nécessités du contrôle, de correction des situations, et la recherche de solutions ;
- c) la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

La formation, l'expérience, la compétence qui forment l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour exercer les activités quels que soient les modes d'acquisition (formation initiale ou continue, expérience professionnelle) et leur type de validation (diplôme ou non).

Présentation de la grille de classification (annexe A)

#### 1. Ouvriers, employés, agents de maîtrise

Elle reprend horizontalement les 3 critères classants.

Verticalement, elle compte 4 niveaux de qualification avec 3 échelons par niveau.

Les 3 premiers niveaux concernent la catégorie des employés-ouvriers.

Le 4e niveau concerne la catégorie des agents de maîtrise.

Les critères classants revêtant la même importance, une lecture horizontale de la grille permet d'apprécier, pour un même échelon, l'ensemble des exigences minimales auquel un emploi doit répondre concomitamment pour pouvoir y être classé.

Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classant selon les échelons et les niveaux.

#### 2. Cadres

Elle définit la position de cadre et comporte 4 niveaux permettant de classer les emplois de cadre suivant l'autonomie et la responsabilité requises, quelle que soit la fonction occupée.

## Application de la grille de classification

### Article 3 En vigueur étendu

#### 1. Emplois-repères

Afin d'aider les entreprises à mettre en application la grille de classification pour leurs salariés, il a été défini 17 emplois-repères (annexe B).

Ces emplois ont été jugés significatifs et donc " repères " pour deux raisons :

- ils sont présents dans presque toutes les entreprises ;
- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Ces emplois-repères qui, à titre d'exemple, ont été classés à partir de la grille de classification ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution. Leur énumération et leur contenu seront réexaminés chaque fois que de besoin par la commission paritaire nationale sur la base d'un avis technique rendu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Le positionnement des emplois-repères tel que défini ci-après concerne uniquement ceux dont les tâches sont décrites par les fiches 1 à 17.

Les entreprises doivent positionner leurs emplois par rapport aux emplois-repères à des niveaux plus élevés dans la mesure où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité.

#### 2. Evaluation périodique de l'emploi

A périodicité régulière, qui ne peut excéder 2 ans, l'entreprise vérifie que l'emploi occupé par le salarié correspond toujours à son positionnement dans la classification. Cette vérification ne se substitue pas au bilan de compétences concernant le salarié lui-même et réalisé à son initiative.

## Situation des salariés débutant dans la profession

### Article 4 En vigueur étendu

Lors de leur engagement, ces salariés sont classés, indépendamment de leur situation de débutant, directement à la classification de l'emploi pour lequel ils sont engagés.

A l'issue d'une période qui ne peut pas excéder :

- 9 mois pour les ouvriers et employés classés aux niveaux I, II et III de la grille ;
- 12 mois pour les agents de maîtrise (niveau IV de la grille) ;
- 18 mois pour les cadres,

leur classification doit être réexaminée conformément à l'article 3-2.

Les détenteurs des diplômes et titres délivrés par le réseau du CFA de la branche ne sont pas considérés comme des débutants et bénéficieront d'un délai de réexamen réduit à la moitié des périodes citées ci-dessus.

### **Prime d'ancienneté**

#### **Article 5** En vigueur étendu

(texte modificateur)

### **Groupe technique de la classification**

#### **Article 6** En vigueur étendu

##### 1. Constitution du groupe technique de classification

Un groupe technique de classification est constitué sur le plan national pour une durée de deux ans à compter de la date de parution de l'extension de l'avenant.

Il est composé :

- d'une part, d'un collège de salariés constitué d'un délégué par organisation syndicale représentative ;
- d'autre part, d'un collège d'employeurs en nombre égal à celui des salariés,

dont les noms et les coordonnées de chacun des représentants seront communiqués au secrétariat du groupe par chacune des organisations.

##### 2. Mission

Il a pour objet de vérifier la bonne application des dispositions du présent avenant et d'en confirmer l'interprétation.

##### 3. Fonctionnement

Le groupe est réuni au moins une fois par trimestre la première année, une fois par semestre la deuxième année. A l'issue de la deuxième année, c'est la commission d'interprétation qui prend le relais.

Il pourra également se réunir à la suite d'une saisine adressée au secrétariat du groupe technique qui en convoquera les membres dans un délai de 15 jours afin que la réunion se tienne dans les 30 jours de ladite saisine.

En cas d'empêchement, tout délégué peut mandater un délégué d'une autre organisation que la sienne. Les décisions d'interprétation sont prises à la majorité simple des membres présents et représentés avec mentions des votes individuels.

En cas de totale absence des délégués d'un collège, un constat de carence est acté et la réunion est convoquée dans un nouveau délai de 15 jours.

La saisine ne peut être présentée que de façon écrite au secrétariat du groupe technique par l'une des parties composant chacun des collèges.

Les précisions apportées par le groupe technique sont communiquées aux organisations et déposées au bureau des conventions collectives du ministère du travail et de l'emploi.

### **Passage à la nouvelle classification**

#### **Article 7** En vigueur étendu

##### 1. Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa publication au Journal officiel.

Les entreprises devront se conformer aux dispositions du présent avenant dans l'année qui suit sa publication au Journal officiel, soit au plus tard au 1er janvier 2003.

Au cours de cette période, les taux d'augmentation négociés au niveau de la branche s'appliqueront sur les salaires minima conventionnels tant de la nouvelle grille que de l'ancienne grille.

## 2. Mise en place dans l'entreprise

Les entreprises ne disposant pas, à la date de publication au Journal officiel, de grille de classification interne basée sur des critères classants doivent procéder au classement de leurs emplois conformément au présent avenant ; elles retiendront une description des métiers et des activités qui les caractérisent.

Les entreprises disposant d'une grille de classification interne tenant compte de critères classants doivent se mettre en conformité avec la grille du présent avenant.

Les entreprises vérifieront que la table de correspondance à la mise en application (annexe C) a bien été respectée.

## 3. Incidences salariales

En aucun cas, l'application de la nouvelle classification ne peut entraîner de baisse du salaire individuel pour chacun des salariés, y compris pour ceux qui seraient affectés d'un coefficient hiérarchique intermédiaire par rapport à ceux mentionnés dans l'ancienne classification.

## 4. Cadres

Les salariés classés " cadres " dans l'ancienne classification le resteront dans la nouvelle.

### Dépôt et extension

#### Article 8 En vigueur étendu

##### 1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant composé des :

Titre III comportant les annexes :

- A : Grille de classification des emplois ;
- B : Les emplois-repères et leur classification ;
- C : Table de correspondance à la mise en application.

Titre IV : Salaires minima,

sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R 132-1 et R 132-2 du code du travail.

##### 2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

### Grille de classification des emplois

#### En vigueur étendu

Ouvriers et employés

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
I	Le niveau I se caractérise par la réalisation de tâches simples ou de tâches simples effectuées selon des consignes prédéfinies.	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas normalement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.
		2	Tâches simples, élémentaires, comparables à celle de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi requérant une formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle de 9 mois maximum dans un poste de niveau I-1.
		3	Combinaison et succession de tâches simples nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.	Emploi caractérisé par : - le respect des instructions ; - le contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie, selon une périodicité à déterminer en fonction des aptitudes développées.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif au niveau V de l'éducation nationale ou équivalent.
II		1			



	Le niveau II se caractérise par un ensemble d'opérations variées, requérant une aptitude à détecter des dysfonctionnements et, le cas échéant, à transmettre des consignes à un aide.		Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété.	Emploi requérant : - le respect des procédures et les instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif au niveau V de l'éducation nationale ou équivalent.
2		Ensemble d'opérations caractérisées par leurs variété et leur complexité	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie ; - l'aptitude à proposer des adaptations à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou équivalent.	
3		Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie ; - l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont compte rendu est fait à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou équivalent.	
III	Le niveau III se caractérise par la réalisation régulière d'opérations complexes et combinées nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier dans le cadre de procédures larges, et la transmission de consignes. Ce niveau requiert une aptitude à la prise d'initiatives et au partage de son savoir-faire.	1	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant la prise d'initiatives dans le cadre des procédures larges.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau bac + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'éducation nationale ou du réseau du CFA de la branche.
		2	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges ; - l'aptitude à transmettre son savoir-faire.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau bac + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'éducation nationale ou du réseau du CFA de la branche.
		3	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges ; - l'aptitude à transmettre son savoir-faire.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.

En vigueur étendu

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEFINITION	ECHOLON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
IV	Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en oeuvre de méthodes et/ou de moyens en fonction de directives. Ce niveau requiert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence	1	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation ; - l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie. Emploi comportant éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		2	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison

	technique et/ou l'animation d'équipe, sans que cette dernière soit nécessaire au positionnement dans ce niveau.		moyens en fonction de directives.	mesures correctrices en toute situation ; - l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement. Emploi comportant éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et, dans ce cas, l'appréciation des compétences des membres de celles-ci.	avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		3	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction des objectifs à atteindre.	Emploi exigeant : - le contrôle et la gestion d'une unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; - la proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau II (bac + 3-4) de l'éducation nationale ou équivalent.

### Classification des emplois de cadres

#### En vigueur étendu

##### Définition

Les emplois de cadres se caractérisent par un esprit de créativité et d'innovation.

Ils comportent une très large autonomie, et l'obligation de prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles et le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre les décisions prises, dans le cadre de ces emplois, ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

##### Position I

Emploi de cadre correspondant à des fonctions impliquant soit une formation de niveau II ou I de l'éducation nationale, soit à une expérience pratique et professionnelle, en liaison avec la technicité du métier.

##### Position II

Emploi de cadre de commandement et d'animation en vue d'assister un responsable d'un niveau hiérarchiquement supérieur, ou/et qui s'exerce dans les domaines technique, ou/et administratif, ou/et commercial, ou/et de gestion avec des responsabilités dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise.

##### Position III

Emploi de cadre conduisant à engager l'entreprise dans le champ de la délégation reçue et attachée à son domaine d'activité, et qui s'exerce au sein de fonctions dans lesquelles sont mises en oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue.

Sa place, dans la hiérarchie, inclut le commandement ou/et l'animation d'un ou plusieurs cadres ou agents de maîtrise ou employés de niveau III ainsi que leur orientation et leur contrôle, ou/et comporte des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans les domaines technique, ou/et commercial, ou/et administratif, ou/et de gestion.

##### Position IV

Emploi de cadre nécessitant la compétence et les pouvoirs les plus larges, non seulement sur le plan administratif, ou commercial, ou technique, mais également sur le plan de la gestion, de l'organisation, de la direction de l'entreprise.

Il comporte la mise en oeuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, de la gestion et des politiques financières et commerciales de celle-ci.

### Les emplois-repères et leur classification

#### En vigueur étendu

##### I. - DÉFINITION

Sont retenus comme emplois-repères de la branche, les emplois qui sont jugés significatifs pour deux raisons :

- ils sont présents dans presque toutes les entreprises ;

- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

##### II. - LISTE DES EMPLOIS-REPÈRES

A. - Pour les ouvriers et employés :

1. Filière vente :

Vendeur (fiche 1)

Vendeur de système (fiche 2)

2. Filière SAV - Livraison-installation :

Livreur-démonstrateur (fiche 4)

Installateur (fiche 5)

Technicien-installateur (fiche 6)

Technicien-dépanneur (fiche 7)

3. Filière logistique. - Magasinage :

Magasinier de point de vente (fiche 10)

Magasinier de SAV (fiche 11)

Magasinier d'entrepôt (fiche 12)

4. Filière administration :

Employé administratif de magasin (fiche 14)

Employé administratif de SAV (fiche 15)

Employé administratif (fiche 16)

B. - Pour les agents de maîtrise :

1. Filière vente :

Responsable de ventes avec personnel (fiche 3)

2. Filière SAV. - Livraison. - Installation :

Responsable technique de SAV (fiche 8)

Responsable des services de livraison (fiche 9)

3. Filière logistique. - Magasinage :

Responsable de service logistique (fiche 13)

4. Filière administration :

Responsable administratif (fiche 17)

C. - Pour les cadres :

(Voir définition des positions).

FICHE 1

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : VENDEUR

Définition générale :

Argumenter et vendre les produits, les services, sur le lieu de vente ou chez le prospect client.

ACTIVITÉS

Accueil du client.

Argumentation de vente.

Information et conseil (conseil de vente, règlement, livraison, garantie, etc.).

Formalisation de la vente et établissement des documents de vente.

Vente des produits et des services.

Connaissance des produits.

Étiquetage et mise en place des produits en rayon.

Vérification de la disponibilité des produits.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Tenue du rayon (rangement, balisages).

Implication (1) en matière de propreté et de sécurité.

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

## FICHE 2

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : VENDEUR DE SYSTÈME

Définition générale :

Etudier, concevoir, argumenter et vendre une ou des solutions globales (produits, services, accessoires associés et leur installation) sur le lieu de vente ou chez le prospect client.

ACTIVITÉS

Accueil du client.

Identification de la demande et des besoins du client.

Etude, conception et chiffrage du ou des projets à proposer.

Présentation du ou des projets, information, conseil auprès du client (règlement, livraison, installation, garantie, etc.).

Négociation avec le client.

Formalisation de la vente (établissement des documents commerciaux).

Transmission en interne du dossier.

Suivi du client.

## FICHE 3

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DE VENTES AVEC PERSONNEL

Définition générale :

Mettre en oeuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs commerciaux.

ACTIVITÉS

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

Choix, mise en oeuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs.

Participation à la promotion des produits.

Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives.

Gestion des problèmes rencontrés par son équipe.

Prise en charge des attentes et des problèmes clients.

Suivi et contrôle du stock.

Participation à l'animation commerciale.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

## FICHE 4

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : LIVREUR-DÉMONSTRATEUR

Définition générale :

Transporter les produits jusqu'au client et les mettre en service en effectuant les raccordements nécessaires éventuellement entre les produits et sur installation existante.

ACTIVITÉS

Prise en charge des nouveaux produits et éventuellement des anciens.

Vérification de l'état extérieur des produits.

Transport des produits.

Déchargement des produits.

Mise en service des produits chez le client.

Explication du fonctionnement des produits.

Délivrance des produits chez le client et encaissement du règlement.

Transmission en interne des informations et demandes émanant du client.

FICHE 5

Filière SAV. - Livraison. - Installation  
EMPLOI-REPÈRE : INSTALLATEUR

Définition générale :

Installer les produits livrés chez les clients en modifiant l'environnement nécessaire au fonctionnement de l'appareil.

ACTIVITÉS

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Etablissement du devis.

Modification de l'installation conformément aux règles de l'art et aux normes en vigueur.

Mise en service des produits.

Démonstration du fonctionnement des produits et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

FICHE 6

Filière SAV. - Livraison. - Installation  
EMPLOI-REPÈRE : TECHNICIEN - INSTALLATEUR

Définition générale :

Installer un ou plusieurs produits dans un ensemble complexe en modifiant ou en adaptant l'environnement nécessaire au fonctionnement du système.

ACTIVITÉS

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Proposition de l'éventuel système à installer.

Etablissement du devis.

Modification ou adaptation de l'installation conformément aux règles de l'art et aux normes en vigueur.

Mise en service du système.

Démonstration du fonctionnement du système et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

FICHE 7

Filière SAV. - Livraison. - Installation  
EMPLOI-REPÈRE : TECHNICIEN-DÉPANNEUR

Définition générale :

Restituer à un produit ses caractéristiques d'usage sur site ou hors site.

ACTIVITÉS

Identification du problème du client.

Prise en charge du produit.

Diagnostic de la panne.

Etablissement éventuel d'un devis.

Déclenchement de l'approvisionnement en pièces détachées et suivi.

Remise en état de l'appareil ou information de sa hiérarchie en cas de problème.

Conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations effectuées à domicile.

FICHE 8

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE TECHNIQUE DE SAV

Définition générale :

Mettre en oeuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs de services après-vente.

ACTIVITÉS

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

Choix, mise en oeuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs.

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes techniques complexes rencontrés.

Suivi et contrôle du stock de pièces détachées et des encours.

Prise en charge et résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter les consignes de sécurité.

FICHE 9

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DES SERVICES DE LIVRAISON

Définition générale :

Mettre en oeuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs de livraison.

ACTIVITÉS

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

Choix, mise en oeuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs.

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter toutes les consignes.

FICHE 10

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER DE POINT DE VENTE

Définition générale :

Réceptionner, entreposer et délivrer les produits aux clients.

ACTIVITÉS

Réception des produits.

Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative).

Rangement des produits dans la réserve.

Contrôle du niveau des stocks.

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Approvisionnement des rayons du point de vente.

Préparation des produits pour mise à disposition (y compris réglage).

Implication en matière de propreté et de sécurité de la réserve (1).

Accueil du client.

Application des procédures de circulation des produits et information à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 11

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER DE SAV

Définition générale :

Approvisionner, réceptionner, entreposer et délivrer les pièces et produits aux clients, aux techniciens.

ACTIVITÉS

Réception des pièces et produits.

Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative).

Rangement des pièces et produits dans la réserve.

Contrôle du niveau des stocks et approvisionnement en cas de besoin.

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Préparation des pièces et produits pour mise à disposition.

Implication en matière de propreté et de sécurité de la réserve (1).

Accueil du client.

Application des procédures de circulation des pièces et produits et information à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 12

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER D'ENTREPÔT

Définition générale :

Réceptionner, stocker les produits et préparer les commandes.

ACTIVITÉS

Réception et déchargement des produits.

Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative).

Etiquetage.

Stockage et destockage des produits dans l'entrepôt (par tous moyens mis à sa disposition).

Préparation des commandes (par tous moyens mis à sa disposition).

Implication en matière de propreté et de sécurité de l'entrepôt (1).

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 13

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DE SERVICE LOGISTIQUE

Définition générale :

Mettre en oeuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs de logistique.

ACTIVITÉS

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

Choix, mise en oeuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs.

Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes techniques liés aux achats et aux fournisseurs.

Gestion des stocks.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules et matériels.

Faire respecter toutes les consignes.

FICHE 14

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DE MAGASIN

Définition générale :

Accueillir le client, encaisser les règlements et assurer le suivi administratif.

ACTIVITÉS

Accueil et orientation du client (en direct ou par téléphone).

Facturation du client et encaissement.

Réalisation des dossiers de crédit.

Réalisation des dossiers d'abonnement.

Tâches administratives courantes.

Secrétariat du magasin.

Contrôle de la caisse.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

FICHE 15

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DE SAV

Définition générale :

Accueillir le client, assurer la préparation et le suivi des interventions de SAV.

ACTIVITÉS

Accueil et orientation du client (en direct ou par téléphone).

Identification du problème du client.

Recueil des informations nécessaires à la préparation de l'intervention.

Prise de rendez-vous (gestion de l'urgence) (1).

Suivi du client jusqu'à la clôture de l'intervention et alerte sur les situations d'exception.

Facturation du client et encaissement.

Tâches administratives, commerciales courantes.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

(1) En vue de l'organisation des tournées des techniciens.

FICHE 16

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

Définition générale :

Assurer le suivi administratif d'une entreprise, sans contact régulier avec la clientèle.

ACTIVITÉS

Réalisation de tâches administratives courantes (correspondance, classement, tenue de dossier).

Réalisation de tâches à caractère commercial, ou comptable, ou financier, ou social.

Traitement des communications téléphoniques du service.

Assistance à l'élaboration et suivi des dossiers gérés par un agent de maîtrise ou un cadre.

Tenue du secrétariat du service.

Transmission et communication des informations aux autres services.

FICHE 17



Définition générale :

Mettre en oeuvre les moyens humains et matériels, pour réaliser les missions et les objectifs.

ACTIVITÉS

Participation à la fixation des objectifs.

Choix, mise en oeuvre et contrôle des moyens et des techniques nécessaires.

Réalisation des tâches complexes dans le domaine commercial, ou comptable, ou financier, ou juridique ou social, demandant une grande technicité pouvant éventuellement s'accompagner de l'animation et de l'organisation du travail d'une équipe.

Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes techniques rencontrés dans ses activités.

Echange d'informations avec les autres services.

Positionnement des emplois repères

(tableau non reproduit)

### Table de correspondance à la mise en application

En vigueur étendu

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	
I	1	120	
		123	
	2	126	
		128	
		130	
	3	134	
		138	
		140	
		147	
		150	
II	1	158	
		160	
		162	
		165	
		170	
	2	180	
		185	
	3	190	
		200	
III	1	205	
		209	
		212	
	2	Coefficients intermédiaires 213 à 229	
		3	230
			240
IV	1	246	
	2	271	
	3	290	

**Titre IV : Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001**

**Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)**

En vigueur étendu

Niveau	Echelon	N = 01/01/2003N + 1	N + 1	N + 2	N + 3
I	1	7 147	7 147	7 147	7 147
	2	7 201	7 201	7 351	7 430
	3	7 310	7 445	7 579	7 713
II	1	7 431	7 620	7 808	7 996
	2	7 733	7 915	8 097	8 279
	3	8 016	8 198	8 380	8 562
III	1	8 361	8 523	8 684	8 845
	2	8 959	9 016	9 072	9 128
	3	9 338	9 363	9 387	9 411
IV	1	9 564	9 605	9 646	9 687
	2	10 496	10 627	10 757	10 887
	3	11 211	11 503	11 795	12 087

Cette grille présente une évolution salariale à partir des bases en vigueur au 01/02/2001.

Tout accord salarial ultérieur fera évoluer les valeurs de l'ensemble des colonnes pour les périodes restant à courir.

Salaires minima conventionnels des cadres (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)

Position	N = 01/01/2003	N + 1	N + 2	N + 3
I	132 600 F/an	136 200 F/an	139 800 F/an	143 400 F/an
	10 496 F/mensuel	10 496 F/mensuel	10 718 F/mensuel	10 994 F/mensuel
II	161 400 F/an	167 400 F/an	173 400 F/an	179 400 F/an
	12 374 F/mensuel	12 834 F/mensuel	13 294 F/mensuel	13 754 F/mensuel
III	190 200 F/an	198 600 F/an	207 000 F/an	215 400 F/an
	14 603 F/mensuel	15 226 F/mensuel	15 870 F/mensuel	16 514 F/mensuel
IV	219 000 F/an	229 800 F/an	240 600 F/an	251 400 F/an
	17 235 F/mensuel	17 618 F/mensuel	18 446 F/mensuel	19 274 F/mensuel

Cette grille présente une évolution salariale à partir des bases en vigueur au 01/02/2001.

Tout accord salarial ultérieur fera évoluer les valeurs de l'ensemble des colonnes pour les périodes restant à courir.

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel annuel sera assuré par le principe de la proratisation. NOTA : Arrêté du 30 avril 2002 art. 1 : le barème annexé des salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Titre V : Prévoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000**

En vigueur étendu

(Régime de prévoyance institué par l'avenant n° 39 du 21 novembre 1986 applicable depuis le 1er juillet 1986, modifié par l'avenant n° 16 du 17 juin 1999 applicable depuis le 17 juin 1999, l'avenant n° 17 du 17 septembre 1999 applicable depuis le 1er janvier 2000 et l'avenant n° 19 du 1er mars 2000)

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie obligatoirement d'un régime de prévoyance assurant les prestations suivantes :

1. Versement de prestations en cas de décès ;
2. Versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale ;
3. Versement d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale ;

4. Versement d'indemnités journalières pendant le congé légal de maternité ;

5. Versement d'une rente de conjoint de l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).

### **Garantie décès, invalidité absolue et définitive**

#### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.<RL

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire peut choisir entre 2 options :

Option 1 :

Une garantie uniquement exprimée sous forme de capitaux telle qu'indiquée ci-dessous :

Si le salarié était au moment de l'événement :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- marié, lié par un PACS, en concubinage, sans enfant à charge : 100 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- célibataire, marié, lié par un PACS, en concubinage, veuf, divorcé, avec un enfant à charge : 125 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 25 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement.

Option 2 :

Une garantie " capital " à laquelle s'ajoute une rente éducation pour les chargés de famille :

Si le salarié était au moment de l'événement (célibataire, marié, lié par PACS, en concubinage, veuf, divorcé, avec enfant(s) à charge) :

Capital = 100 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement + rente éducation (servie au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à 5 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement jusqu'à 17 ans révolus, portée à 7 % à compter de 18 ans).

Cette rente serait revalorisée au 1er janvier de chaque exercice, en fonction de l'évolution des salaires de la profession.

Garantie invalidité absolue et définitive

Tout salarié classé par la sécurité sociale en 3e catégorie d'invalidité avant son départ en retraite bénéficie par anticipation, selon son choix, de l'une ou l'autre des 2 options prévues. L'exercice de ce choix met fin à la garantie en cas de décès du salarié prévue au présent article, sans remettre en cause les garanties invalidité faisant l'objet de l'article 3.

Garantie double effet

Lorsque, après le décès du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un PACS ou le concubin décède à son tour alors qu'il ne s'est pas remis en couple et qu'il reste un ou plusieurs enfants à charge, ces derniers bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de celui versé au moment du premier décès, réparti par parts égales entre eux, la rente éducation continuant éventuellement à courir.

On entend par enfant à charge :

- les enfants âgés de moins de 21 ans à charge du salarié, ou de son conjoint ou partenaire lié par un PACS concubin, au sens de la législation de la sécurité sociale ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans, à charge du salarié, ou de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants auxquels le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition au titre de charge déductible du revenu global ;
- les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle des revenus, les enfants infirmes à charge du salarié, de son conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin, n'étant pas en mesure de subvenir à leurs besoins en raison de leur infirmité et pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié nés " viables " moins de 300 jours après le décès du salarié.

Pour le droit aux prestations au titre des garanties prévues au présent article (art. 2), la personne en situation de PACS ou concubinage, sous réserve de l'accomplissement des conditions liées à ces qualités, est assimilée à une personne mariée. AG2R Prévoyance n'est engagée qu'au titre d'un de ces ayants droit ès qualités ; la preuve de la qualité d'ayant droit devant être apportée.

Situation de mariage

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Situation de PACS

On entend par partenaire lié par un PACS, une personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil, ayant au moins 2 années d'existence à la date de l'événement ouvrant droit à garantie. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Situation de concubinage

On entend par concubin, une personne vivant en couple avec le salarié au moment de l'événement ouvrant droit à garantie. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'événement ouvrant droit à garantie. Aucune durée n'est exigée si un enfant est né de la vie commune.

De plus le (ou la) concubin(e) doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, libre de tout lien de mariage ou de tout engagement au titre d'un PACS.

Dévolution du capital en cas de décès du salarié

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à AG2R Prévoyance ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint ou partenaire lié par un PACS ou concubin ;
- à défaut de ceux-ci, le capital est versé par parts égales entre eux :
- aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendance directe, à ses parents, à défaut ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

### **Garantie incapacité de travail - Invalidité**

#### **Article 3**

**En vigueur étendu**

Le régime incapacité de travail, en relais aux obligations de maintien de salaire, fait immédiatement suite aux garanties issues de ces obligations. En ce qui concerne le personnel ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante) une franchise fixe et continue de 60 jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de sécurité sociale, et porté à 90 % du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail ou maladies professionnelles.

En toute occurrence, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le contrat d'adhésion conclu en fonction du présent article doit stipuler qu'en cas de résiliation pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité, nées de la garantie incapacité-invalidité, est le salaire brut moyen des 12 mois précédant l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être inférieure au dernier salaire brut mensuel précédant cet arrêt.

L'indemnité journalière de base déterminée au moment de l'arrêt est revalorisée en fonction de l'évolution des salaires de la profession.

### **Garantie maternité**

#### **Article 4**

**En vigueur étendu**

(créée par l'avenant n° 17 du 17 septembre 1999 avec prise d'effet au 1er janvier 2000)

Il est versé au salarié bénéficiaire, pendant la totalité de la durée légale du congé de maternité, une indemnité journalière, complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, égale à 100 % du salaire net correspondant à la tranche B.

### **Rente de conjoint survivant**

#### **Article 5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.<RL

#### **5.1. Rente de conjoint survivant**

Le décès du salarié ouvre droit au profit de son conjoint, ou partenaire lié par un PACS, ou concubin survivant au service :

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des droits (calculés sur la base d'un taux de 5 %) que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint l'âge de 65 ans, dans le régime de retraite complémentaire ;

- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire, s'il ne peut pas bénéficier immédiatement au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC).

Les rentes ci-dessus (temporaire et/ou viagère) sont majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié et tant qu'ils répondent à la définition suivante :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et ce, sous condition, soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du partenaire lié par un PACS, ou du concubin - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## 5.2. Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à charge précisée à l'article 5.1 ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire (au lieu du 18<sup>e</sup> anniversaire.)

Elle est égale à 50 % des droits reconstitués (calculés sur la base d'un taux contractuel de 5 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

## 5.3. Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin prévues à l'article 5.1 ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

## 5.4. Les dispositions prévues au présent article 5 s'appliquent à tous sinistres survenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Les rentes viagères et temporaires de conjoint en cours de service à cette date seront majorées de 25 %.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## Information des salariés

### Article 6

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.<RL

L'entreprise est tenue de remettre à son salarié lors de son embauche, la notice d'information fournie par l'organisme assureur.

Elle est également tenue d'actualiser l'information de ses salariés à chaque évolution des dispositions du régime.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## Cotisation

### Article 7

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.<RL

Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité, et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un PACS ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V " Prévoyance " est fixé à 0,91 % du salaire annuel brut.

Ce taux est temporairement appelé à 0,89 % du salaire annuel brut dont 0,20 % est affecté à la garantie rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin) assurée par l'OCIRP prévue à l'article 5 du titre V " Prévoyance " (le taux contractuel de cette garantie est fixé à 0,20 %).

Toutefois au vu des résultats transmis annuellement par les organismes assureurs, le comité paritaire de gestion, visé à l'article du présent titre, prendra toutes les mesures d'adaptation des taux de cotisations nécessaires à l'équilibre du régime, en particulier, la suppression éventuelle du taux d'appel.

La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Dans sa quote-part, le salarié finance intégralement la " garantie incapacité de travail " prévue à l'article 3 du titre V " Prévoyance " de la convention collective nationale susvisée.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## Organisme gestionnaire

### Article 8

#### En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

#### 8.1. Désignation

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont tenues d'affilier leur personnel :

- pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail-invalidité et maternité à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;

- pour la garantie rente de conjoint, ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin, à l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, dont AG2R Prévoyance est membre. AG2R Prévoyance agit pour son compte en qualité d'institution gestionnaire, sauf adhésion antérieure à la date de signature de l'avenant n° 39 du 21 novembre 1986 à un autre organisme assureur devant assurer un régime au moins équivalent par garantie à celui mis en oeuvre par le titre V " Prévoyance ".

#### 8.2. Changement d'organisme assureur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les prestations maternité, incapacité, invalidité, rente d'éducation et de conjoint (ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin) en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée à la date d'effet de cette dénonciation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le maintien de la couverture du risque décès (prévu à l'article 9 du titre V " Prévoyance " tel que précisé ci-après) aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires sera assuré par AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nouvel organisme assureur désigné moyennant le transfert des provisions afférentes à cet engagement.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

### Article 9

#### En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

En cas de changement d'activité faisant sortir l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou en cas de cessation d'activité, les personnels bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès durant la période de versement de ces prestations complémentaires.

La couverture décès maintenue correspond à celle prévue aux articles 2 et 5 du titre V Prévoyance en vigueur au moment de la résiliation de l'adhésion.

Pour les entreprises qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er janvier 2002 et qui comptaient à cette date dans leur effectif du personnel en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires, la charge représentant le provisionnement de l'engagement de maintien de garantie décès au profit de ce personnel a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée durant cette période, une indemnité de résiliation devra être versée à ces organismes assureurs.

Cette indemnité de résiliation sera égale à la différence entre le montant des provisions techniques à constituer (valeur actuelle probable des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des provisions techniques effectivement constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance**

### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Un comité paritaire de gestion, constitué par les organisations signataires, est chargé de la surveillance du régime de prévoyance. Par ailleurs, il étudie l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance et veille à son fonctionnement dans les meilleures conditions.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par AG2R Prévoyance d'une part, et par l'OCIRP d'autre part, seront réexaminées dans un délai maximum de cinq (5) ans.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Durée - Révision - Dénonciation**

### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

L'accord prévu au titre V " Prévoyance " est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Titre VI : Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993**

### **Chapitre Ier : Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés**

[En vigueur étendu](#)

Préambule

Le présent titre a pour vocation d'organiser, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, l'ensemble du système de formation applicable à leurs salariés.

### **Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

[En vigueur étendu](#)

Préambule

Le présent titre a pour vocation d'organiser, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, l'ensemble du système de formation applicable à leurs salariés.

#### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est régie par les dispositions des articles suivants.

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Composition et participation aux réunions de la commission

2. 1. Composition de la commission

La CPNEFP est composée de 10 membres titulaires à raison de :

- un collège des salariés de 5 membres, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :
  - la FCSFV CFTC ;
  - la FEC CGT-FO ;
  - la FNECS CFE-CGC ;
  - la FNPCDS CGT ;
  - la FS CFDT,
- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
  - 3 membres par la FENACEREM ;
  - 2 membres par FEDELEC.

A chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

## 2. 2. Participation et représentation aux réunions de la commission

Chaque membre titulaire et chaque membre suppléant sont convoqués dans les mêmes conditions et assistent aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de son choix de son collège pour délibérer et voter en son lieu et place.

### **Article 3** En vigueur étendu

Fonctionnement de la commission

La commission désigne en son sein un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 1 an, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la commission paritaire de gestion des fonds faisant l'objet de l'article 11 du présent titre.

Le président demande au secrétariat de convoquer au moins 8 jours à l'avance les membres de la commission qui doit se réunir au moins 4 fois par an.

Les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont joints à la convocation.

Le président fixe l'ordre du jour conjointement avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points figure à l'ordre du jour avec mention du demandeur.

Des réunions exceptionnelles peuvent en outre avoir lieu à l'initiative soit du président, soit d'au moins 2 organisations membres. Dans ce dernier cas, le président prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doyen des membres présents anime, conduit les débats et en fait établir le compte rendu par le secrétariat.

### **Article 4** En vigueur étendu

Modalités des délibérations

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des voix plus une des votes exprimés (ex. : dans le cas où toutes les fédérations sont présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 voix sur 10).

Aucune décision ne peut être prise en l'absence de tous les membres d'un même collège.

### **Article 5** En vigueur étendu

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs.

### **Article 6** En vigueur étendu

Prise en charge

Les frais de transport et de séjour ainsi que le temps passé des membres salariés sont pris en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des clauses générales de la présente convention collective nationale.



**Article 7**  
En vigueur étendu

Missions

7.1. En matière d'emploi

7.1.a. Un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution et en particulier :

- analyse de la structure des emplois ;
- analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies ;
- analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;
- analyse des flux d'emploi et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande ;
- contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

7.1.b. En cas de projet de licenciement collectif pour raison économique intervenant dans une entreprise, l'employeur et / ou le comité d'entreprise doit ou doivent informer la CPNEFP au siège de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

7.2. En matière de formation

La commission contribue à la définition d'une politique de formation de la branche et en fixe les priorités.

Elle suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

7.2.a. En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) :

- participation à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- participation à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprise, y compris la politique en matière de tutorat ;
- participation à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes.

7.2.b. En matière de reconversion :

- participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.

7.2.c. En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.) :

- contribution à la définition des priorités de la branche dans ces domaines ;

7.2.d. En matière de formation continue :

- contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant ou à créer (ex. : période de professionnalisation).

7.3. En matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Concours et contributions extérieurs

Pour assurer ses missions, la CPNEFP s'appuie, entre autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

La CPNEFP peut également solliciter des concours, avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Communication

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux commissions paritaires de la convention collective nationale (SPP, CPPO...), afin de mettre en oeuvre une communication pour en faire la publicité auprès des entreprises et de leurs salariés.

## Chapitre II : Formation continue

### Article 10 En vigueur étendu

#### Collecte des fonds

La collecte des fonds prévue par les dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et celles qui leur sont liées est confiée exclusivement à l'organisme paritaire de collecte agréé désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

Il est conféré à l'organisme paritaire de collecte agréé, désigné par l'article 12. 3 de l'accord 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes non versées par les entreprises ou versées indûment par celles-ci auprès de tout autre organisme.

### Article 11 En vigueur étendu

#### Commission paritaire de gestion des fonds

La commission paritaire de gestion des fonds est intitulée " Section professionnelle paritaire (SPP).

##### 11.1. Composition de la SPP

La section professionnelle paritaire, ayant pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds collectés et mutualisés de la formation continue, est composée de 10 membres titulaires ainsi répartis :

- un collège des salariés de 5 membres, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :
  - la FCSFV CFTC ;
  - la FEC CGT-FO ;
  - la FNECS CFE-CGC ;
  - la FNPCDS CGT ;
  - la FS CFDT ;
- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
  - 3 membres par la FENACEREM ;
  - 2 membres par FEDELEC.

A chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

##### 11.2. Participation et représentation aux réunions de la SPP

Chaque membre titulaire et chaque membre suppléant sont convoqués dans les mêmes conditions et assistent aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner son pouvoir au membre de son choix de son collège pour délibérer et voter en ses lieu et place.

##### 11. 3. Fonctionnement de la SPP

La SPP désigne en son sein un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège, pour une durée de 1 an.

Le collège qui ne détient pas la présidence assume la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP visée par l'article 1er du présent titre.

Le président demande au secrétariat de convoquer au moins 8 jours à l'avance les membres de la SPP qui doit se réunir au moins 4 fois par an.

Les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont joints à la convocation.

Le président fixe l'ordre du jour conjointement avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points figure à l'ordre du jour avec mention du demandeur.

Des réunions exceptionnelles peuvent en outre avoir lieu à l'initiative soit du président, soit d'au moins 2 organisations membres.

Dans ce dernier cas, le président prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doyen des membres présents anime et conduit les débats. Il en fait établir le compte rendu par le secrétariat.

La SPP prend ses décisions à la majorité des voix plus une des votes exprimés (ex. : dans le cas où toutes les fédérations sont présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 voix sur 10).

Aucune décision ne peut être prise en l'absence de tous les membres d'un même collège.

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

##### 11.4. Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au financement des actions de formation continue relevant, d'une part, du plan de formation des entreprises

de moins de 10 salariés et, d'autre part, du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;

- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir et de faire appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, les critères financiers de prise en charge des actions de formation financées (coûts pédagogiques, frais de transport et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, pour la branche, des frais de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration documentaire et financière des dossiers pris en charge et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

#### **Article 12**

Abrogé

Politique de formation

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Congé individuel de formation

Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :

- par les entreprises de 10 salariés et plus, visées à l'article 12. 1. 2 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 ;
  - par les entreprises de moins de 10 salariés, pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée, visées à l'article 12. 1. 1 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005,
- sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées paritairemment à l'échelon interprofessionnel.

### **Chapitre III : Formations par la voie de l'apprentissage**

#### **Bénéficiaires des fonds collectés**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

Le solde de collecte destiné au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage, selon les dispositions de l'article 12 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, sera affecté à divers établissements en ayant fait la demande assurant une formation par la voie de l'apprentissage pour les métiers spécifiques à la profession.

La liste des établissements bénéficiaires est établie chaque année par la CPNEFP visée au chapitre Ier du présent titre après examen des dossiers, du sérieux et de la compétence reconnus aux établissements candidats assurant ou désireux d'assurer une formation par la voie de l'apprentissage conforme aux critères préétablis.

#### **Affectation des fonds**

#### **Article 15**

Abrogé

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

#### **Gestion des fonds**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

La section paritaire professionnelle visée à l'article 11 du présent titre VI a compétence pour fixer chaque année la liste des établissements retenus pour l'attribution des fonds, au vu des justifications financières et pédagogiques fournies par les établissements retenus par la CPNEFP.

#### **Taxe d'apprentissage**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective doivent verser au moins 30 % de leur taxe d'apprentissage aux centres de formation initiale (CFA) reconnus par la branche, qui préparent aux métiers des commerces et des services dans le domaine de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les exonérations liées à l'accueil des apprentis en entreprise sont libératoires de cette obligation à concurrence de leur montant.

Le taux de la taxe d'apprentissage ci-dessus indiqué est susceptible de modifications par voie législative, réglementaire ou conventionnelle.

### **Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI**

#### **Suivi de l'accord**

##### **Article 18**

##### **En vigueur étendu**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles viendraient à remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent titre VI.

#### **Evolution du dispositif du titre VI**

##### **Article 19**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'attribuer les missions confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 à un autre organisme de leur choix.

## Textes Attachés

### Annexe A relative aux clauses générales

#### Annexe A à l'article 1er des clauses générales - Extraits de la nomenclature d'activités française approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992

##### En vigueur étendu

Activités visées par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

52-4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers

et de radio-télévision

Cette classe comprend notamment :

- le commerce de détail d'appareils électroménagers ;
- le commerce de détail d'appareils de radio et de télévision, de magnétoscopes, caméscopes, matériel haute fidélité ;
- le commerce de détail de disques et de bandes et cassettes audio ou vidéo, vierges ou enregistrées.

52-7 C Réparation de matériel électronique grand public

Cette classe comprend notamment :

- la réparation de téléviseurs, appareils de radio, chaînes haute fidélité, magnétoscopes, caméscopes.

52-7 D Réparation d'autres articles électroniques

à usage domestique

Cette classe comprend notamment :

- la réparation d'appareils électroménagers.

71-4 B Location d'autres biens personnels et domestiques

Cette classe comprend notamment :

- la location aux ménages et aux entreprises des biens de consommation suivants :
- appareils électroménagers ;
- téléviseurs et magnétoscopes, matériels et supports audiovisuels.

### Annexe B relative aux clauses générales

#### Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales

##### En vigueur étendu

Préambule

Aux termes des dispositions du point 2, alinéa 3, de l'article 41.2 des clauses générales, la formation dont bénéficient les membres du CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail spécifiques aux activités couvertes par la convention.

Cette formation est dispensée selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession et des caractères spécifiques des entreprises.

Le présent cahier des charges a donc pour objet de proposer, à l'attention des organismes de formation cités au point 4 de l'article 41.2 des clauses générales, des préconisations pour la formation des membres du CHSCT

En principe, l'élaboration d'un programme de formation résulte de l'analyse préalable des compétences nécessaires à l'exercice d'une activité déterminée.

En l'espèce et conformément aux dispositions précitées de l'article 41.2, il s'agit de définir les compétences nécessaires à l'exercice du mandat de membre du CHSCT dans le cadre des conditions spécifiques d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la branche professionnelle (I), pour en déduire le contenu général du programme de formation (II).

## **Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales - Cahier des charges relatif à la formation des membres du CHSCT**

### **I. - Être membre de C.H.S.C.T. dans la branche : Les compétences nécessaires**

#### **En vigueur étendu**

Les compétences nécessaires pour exercer le mandat de membre de CHSCT dans la branche professionnelle se déduisent de deux apports :

- d'une part, la mission collective du CHSCT et ses implications sur le contenu du mandat individuel du membre de l'institution (A) ;
- d'autre part, les conditions d'exercice de cette mission liées aux spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans la branche professionnelle (B).

#### **A. - Les compétences nécessitées par la mission**

##### **En vigueur étendu**

Il résulte notamment des dispositions de l'article L. 236-2 du code du travail que tout membre de CHSCT doit disposer des connaissances et capacités suivantes afin de s'acquitter de sa mission :

##### **1. Au titre des connaissances**

Le membre du CHSCT doit posséder et maîtriser les connaissances dans les domaines suivants :

- les prescriptions législatives et réglementaires du livre II du code du travail et ses annexes ;
- les spécificités de l'établissement où il exerce sa mission en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et celles plus particulièrement relatives à l'emploi féminin, aux conditions d'accès à l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et invalides civils et aux travailleurs handicapés ;
- les données techniques relatives aux infrastructures et à leur aménagement.

##### **2. Au titre des capacités**

Le membre du CHSCT doit posséder et maîtriser les capacités dans les activités suivantes :

- analyser des situations concrètes (risques professionnels, conditions de travail) ;
- inspecter, enquêter et auditionner ;
- proposer des actions ;
- donner un avis en réponse à une information écrite ;
- alerter l'entreprise.

#### **B. - Les compétences nécessitées par les spécificités de la branche**

##### **En vigueur étendu**

Tout membre de CHSCT dans un établissement de plus de cinquante salariés relevant de la branche professionnelle exerce sa mission dans l'un des quatre sites (magasin, entrepôt, service après-vente, siège) pour lesquels les spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail conditionnent l'exercice de la mission.

Dans cette perspective, le membre du CHSCT doit compléter ses compétences liées à sa mission par une connaissance pratique des spécificités des environnements où il est appelé à exercer sa mission.

##### **1. Le site magasin**

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement recevant du public : sécurité des clients, notamment les enfants et les handicapés ; risques liés aux agressions et incidents, notamment en situations extrêmes telles qu'incendie et évacuation en cas d'alerte à la bombe ; architecture de circulation constituée d'accès et d'escalators ;
- établissement recevant des marchandises (organisation logistique horizontale, notamment avec la réception et le stockage, et organisation logistique verticale, notamment avec l'approvisionnement des surfaces de vente ; manutention de charges lourdes ; architecture technique constituée de monte-charges et ascenseurs ;
- établissement où les conditions de travail varient selon les fonctions :
- fonction vente (gestion des flux en station debout) ;

- fonction encaissement (gestion des flux en station assise) ;
- fonction logistique (gestion des volumes en environnement de type industriel) ;
- fonction administrative (station assise en travail sur écran) ;
- établissement où les conditions de travail sont déterminées par des facteurs d'ambiance (bruit, climatisation, éclairage) ;
- établissement où les conditions de travail sont également déterminées par les amplitudes d'ouverture au public et par la saisonnalité des activités (samedi, mois de décembre, saisons spécifiques pour certains produits) ;
- établissement où l'emploi féminin prédomine dans certains métiers (encaissement, administratif) ;
- établissement où les aménagements des sites sont fréquents (intervention d'entreprises extérieures pour les travaux lourds).

## 2. Le site entrepôt

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement ne recevant que des marchandises en volume important ; le critère des volumes étant un facteur aggravant en cas de situation extrême telle que l'incendie ;
- établissement où la fonction logistique est particulièrement organisée (aire de réception des camions, aires de stockage avec mobilier spécial et mezzanine, appareils de manutention avec logistique verticale et/ ou horizontale, aire de conditionnement des marchandises pour les magasins avec machines spécifiques, aires de chargement des camions pour livraisons dans les magasins) ;
- établissement où les conditions de travail varient selon les fonctions :
  - fonction logistique (port de charges lourdes) ;
  - fonction conditionnement (préparation des marchandises) ;
  - fonction administrative (station assise sur écran) ;
  - fonction livraison (conduite de véhicule et port de charges par une population non sédentaire) ;
- établissement où les conditions de travail sont déterminées par des facteurs d'ambiance (bruits, climatisation, éclairage et salissure) ;
- établissement où la saisonnalité d'activité est conditionnée à l'amont par celle des magasins (le vendredi, le mois de novembre).

## 3. Le site service après-vente

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement recevant pour l'essentiel des produits techniques en volume important ; le critère des volumes est un facteur aggravant en situation extrême telle que l'incendie ;
- établissement où la fonction logistique est particulièrement organisée (aire de réception et de stockage des appareils en panne en provenance des magasins, plateaux techniques de réparation et aires de livraison vers les clients et les magasins ; appareils de manutention et logistique verticale avec monte-charge) ;
- établissement où l'emploi d'outillages spécifiques prédomine (mécanique, électronique) avec l'utilisation intensive de la force électrique ;
- établissement où les conditions de travail varient selon les fonctions :
  - fonction logistique (ports de charges) ;
  - fonction réparation (station assise avec outillage spécialisé, courants électriques) ;
  - fonction livraison (conduite, ports de charges, installation chez le client par une population non sédentaire) ;
  - fonction administrative-accueil (station assise sur écran) ;
- établissement où la saisonnalité d'activité est conditionnée à l'aval de celle des magasins (le lundi, le mois de janvier).

## 4. Le site siège

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement recevant du public dans une proportion limitée et ne recevant pas de marchandises ;
- établissement où la fonction administrative est prédominante (station assise, travail sur écran) ;
- établissement où les effets de saisonnalité et les facteurs d'ambiance sont peu marqués ;
- établissement où la sécurité est axée sur le risque incendie.

Compte tenu des organisations des entreprises de la branche, un membre de CHSCT peut être amené à exercer sa mission dans un établissement où plusieurs

activités coexistent.

## II. - Le contenu général du programme de formation

### En vigueur étendu

L'analyse ci-dessus des compétences nécessaires à l'exercice de la mission de membre de CHSCT dans l'un des sites relevant de la branche professionnelle conduit à arrêter les principes définissant les orientations de la formation (A) avant d'exposer le contenu général du programme (B).

### A. - Les principes de la formation

#### En vigueur étendu

Ces principes sont au nombre de trois :

- un contenu tenant compte de la double compétence nécessaire ;
  - une pédagogie orientée sur des cas réels ;
  - une modularité exprimant les spécificités des sites.
1. Le contenu

A la compétence liée à la mission collective du CHSCT et à ses implications sur le mandat individuel s'ajoute la compétence liée aux spécificités relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des différentes situations de travail existant dans les quatre sites identifiés de la branche professionnelle.

Le programme de formation doit être articulé selon cette double compétence et réserver une part significative à l'acquisition des connaissances spécifiques à la branche.

#### 2. La pédagogie

Les capacités nécessaires à l'exercice du mandat individuel de membre du CHSCT sont appelées à s'exprimer dans des environnements spécifiques. La maîtrise des méthodes et des outils impose de les mettre en perspective par rapport à ces environnements.

Le programme de formation doit prévoir une acquisition des méthodes et des outils de travail par rapport à des cas réels relevant des spécificités de la branche. A cet égard, le stage de formation doit être précédé d'une préparation de manière à ce que le stagiaire apporte des situations réelles à analyser.

#### 3. La modularité

Les spécificités relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la branche professionnelle varient selon le site dans lequel le membre du CHSCT est appelé à exercer son mandat.

D'une situation relativement simple (le site des sièges des entreprises), ces spécificités deviennent plus complexes (site de magasin).

Le programme de formation doit, au-delà de l'acquisition des compétences basiques qui s'illustrent dans le cadre d'un site de siège, prévoir l'approfondissement des compétences pour des sites plus complexes.

### B. - Le programme

#### En vigueur étendu

Le programme de formation est articulé selon 5 axes. Chaque axe donne lieu à un module de formation.

Premier module.-Notions sur hygiène, sécurité et conditions de travail :

- les options du livre II du code du travail ;
- les notions de base et les enjeux ;
- les acteurs (entreprise, salariés, CHSCT, administration, organismes publics et privés).

Deuxième module-Le CHSCT :

- mise en place, attributions, moyens et fonctionnement ;
- les méthodes et outils du membre du CHSCT (analyse, enquête).

Troisième module-Les spécificités du travail en bureau :

- entraînement à l'utilisation des outils ;
- cas pratique : la situation de travail en bureau.

Quatrième module-Les spécificités de la branche :



-les sites et leurs spécificités (magasin, entrepôt et S.A.V.) ;

-les prescriptions particulières par site selon le livre II.

Cinquième module-Le CHSCT en situation réelle :

-analyse des risques et des conditions de travail en réel ;

-étude de cas pratiques : 1 cas par site.

## **Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation**

Fédération nationale des syndicats du commerce électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (FENACEREM) ;  
Fédération nationale des chambres syndicales d'artisans commerçants professionnels de l'électricité ou de l'électronique (FEDELEC) ;  
Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (SYNCOMEN).

Fédération des services C.F.D.T. ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (F.N.E.C.S.-S.N.C.C.D.) C.G.C. ;

Fédération nationale des personnels du commerce de la distribution et des services C.G.T. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O.

### **En vigueur non étendu**

La commission d'interprétation, réunie le 3 mai 1995 en vertu de l'article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager à la demande de la fédération des services et du commerce C.F.D.T., a émis l'avis suivant :

1. Un salarié doit être qualifié dans sa filière ;

2. Un technicien peut être considéré comme " confirmé tous appareils " dès lors qu'il assume complètement la quasi-totalité des interventions de dépannage qui lui sont confiées.

## **Avenant n° 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie**

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;

Fédération française des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;

Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services SNECS CFE-CGC ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à redonner l'initiative aux branches professionnelles dans le domaine du développement des compétences des salariés,

Considérant que les dispositions nouvelles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 présentent une opportunité pour la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager pour mieux affronter les profondes mutations technologiques qui touchent tant les produits commercialisés que ceux utilisés dans l'entreprise et qui bouleversent les métiers et les emplois du secteur,

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;

- d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;

- de dynamiser la formation et l'évolution professionnelle des salariés ;

- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;

- de maintenir le niveau des compétences des seniors ;

- et de reconnaître et de valider les expériences des salariés s'ils le demandent.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d'être :

- plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l'environnement économique et technologique ;
- et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de leurs salariés.

## **Champ d'application et portée de l'accord**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager faisant l'objet du fascicule n° 3076 des Journaux officiels.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière de formation professionnelle ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

## **Entretien professionnel**

### **Article 2**

En vigueur étendu

#### 2.1. Objectif et public

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un entretien professionnel.

#### 2.2. Modalités de mise en oeuvre de l'entretien

Cet entretien a lieu, au minimum tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur ou de son représentant habilité, pendant le temps de travail. Le salarié doit être prévenu par écrit au moins 8 jours avant l'entretien.

Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer avec son responsable son projet professionnel au regard notamment des perspectives de développement de l'entreprise.

Cet échange permet le choix parmi les outils de formation disponibles (DIF, période de professionnalisation et plan de formation), avec mise en oeuvre éventuelle de moyens d'accompagnement (tutorat, management).

Les conclusions de l'entretien, faisant état notamment des éventuels engagements de l'entreprise en matière de formation, font l'objet d'un document établi en double exemplaire, sur lequel le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles : le salarié peut annexer ce document à son " passeport de formation " défini à l'article 5 de cet accord.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement, et s'attachent à lui dispenser la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

## **Bilan de compétences**

### **Article 3**

En vigueur étendu

#### 3.1. Objectif et public

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences est régi par les dispositions des articles L. 900-2, L. 931-21 et suivants du code du travail et celles qui lui sont liées.

Par ailleurs, après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, le salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences et d'une priorité d'accès à une validation des acquis et de l'expérience.

Toutefois, le salarié ne répondant pas aux critères requis ci-dessus, mais ayant une ancienneté acquise de 15 ans dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à son initiative de l'accès à ce dispositif dans les mêmes conditions.

#### 3.2. Durée du congé

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan.

#### 3.3. Modalités de mise en oeuvre du bilan de compétences

##### 3.3.1. Bilan à l'initiative du salarié.

S'agissant d'une démarche individuelle, le bilan peut être réalisé dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF), soit, en accord avec l'employeur, du

droit individuel à la formation (DIF) visé à l'article 6 de cet accord.

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétence.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande.

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

Il est rappelé que selon les dispositions de l'article 226-13 du code pénal reprises par l'article L. 900-4-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, le prestataire chargé de réaliser et de détenir les bilans de compétences est tenu au secret professionnel. Dans ce cadre, les résultats détaillés et le document de synthèse établis par l'organisme sont remis uniquement au bénéficiaire du bilan.

A la fin du congé, seule l'attestation de fréquentation doit être remise à l'employeur par le salarié.

3.3.2. Bilan à l'initiative de l'employeur.

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'incitation de l'employeur, notamment en prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

3.3.3. Mise en oeuvre.

Le bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre du DIF visé à l'article 6 de cet accord ou du plan de formation visé à l'article 8 de cet accord, peut se dérouler pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Le bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre du CIF (congé individuel de formation) visé par les dispositions de l'article L. 931-1 et suivants du code du travail, et celles qui lui sont liées, est pris en charge selon les modalités définies par l'organisme financeur.

## **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

### **Article 4**

En vigueur étendu

4.1. Objectif et public

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

4.2. Durée de l'autorisation d'absence

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE.

4.3. Modalités de mise en oeuvre de la VAE

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en oeuvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF) soit, en accord avec l'employeur, du droit individuel à la formation (DIF) visé à l'article 6 de cet accord.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence en précisant le diplôme, le titre ou le certificat postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Au terme de l'absence pour VAE, le salarié présente à l'employeur une attestation de fréquentation à l'action de la validation par l'organisme ayant délivré la certification.

Les actions de VAE mises en oeuvre dans le cadre du DIF visé à l'article 6 de cet accord peuvent se dérouler pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

Les actions de VAE mises en oeuvre dans le cadre du CIF (congé individuel de formation) visé par les dispositions de l'article L. 931-1 et suivants du Code du travail et celles qui lui sont liées, sont prises en charge selon les modalités définies par l'organisme financeur.

## **Passeport de formation**

### **Article 5**

En vigueur étendu

5.1. Objectif et public

Le passeport de formation est un document personnel qui permet à tout salarié qui le désire de recenser ses diplômes, formations et autres expériences, et dont il a l'initiative et la responsabilité de l'utilisation.

5.2. Modalités de mise en oeuvre du passeport

Le passeport est mis en place par le salarié qui le souhaite. Il l'enrichit à son initiative. Il ne constitue en aucun cas un document exigible lors d'une embauche.

La CPNEFP examinera la nécessité d'élaborer un canevas-lignes directrices de passeport.

## Droit individuel à la formation (DIF)

### Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 32 du 16 novembre 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

#### 6.1. Objectif et public

Le droit individuel à la formation permet de faciliter la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Il est ouvert à tout salarié titulaire :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'un contrat de travail à durée déterminée sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

#### 6.2. Durée

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet, justifiant de un an révolu d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de 21 heures.

Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

Il en est de même pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel dont l'horaire contractuel de travail aura été au moins égal à 30 heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle) au cours des 12 mois précédant l'acquisition du droit.

Pour les autres salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), la durée, dans la limite d'un plafond de 120 heures, est calculée pro rata temporis des heures réalisées au cours de l'année précédant l'acquisition du droit.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et à temps complet, la durée du droit à DIF est calculée pro rata temporis de la durée réelle du contrat.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et dont la durée du contrat est inférieure à trente (30) heures par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), le droit individuel à la formation est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et de la durée du contrat.

\*L'employeur informe le salarié 1 fois par an et par écrit du total du crédit acquis soit dans un document annexe à la fiche de paie, soit par inscription sur la fiche de paie (compteur de droits, par exemple). En outre, cette information doit être fournie aux salariés en contrat de travail à durée déterminée au terme de leur contrat.\*  
(1)

#### 6.3. Période de référence du DIF

La période de référence pour l'acquisition du droit individuel à la formation est l'année civile.

Les salariés comptant entre plus de 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année bénéficient d'un droit complet de 21 heures auquel s'ajoute un pro rata temporis calculé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 1er janvier 2006, les entreprises auront la faculté d'adopter l'une ou l'autre des dispositions suivantes après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent dans l'entreprise :

- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera par anticipation d'un droit de 14 heures au titre du DIF dès le 1er janvier 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera au 1er janvier 2006 d'un nouveau droit de 21 heures ;
- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant un 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera d'un droit de 21 heures au titre du DIF au 6 mai 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera d'une anticipation de son droit individuel à la formation au 1er janvier 2006 de 14 heures.

Quelle que soit la disposition retenue, le montant des droits individuels à la formation seront proratisés pour les salariés dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 heures par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), au cours des 12 mois précédant l'acquisition des droits.

#### 6.4. Prise du DIF par anticipation

L'utilisation du droit à DIF ne peut pas excéder le crédit d'heures acquis au 1er janvier de chaque année. Toutefois il est possible d'engager le DIF par anticipation sur le temps de travail si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 heures pour le salarié en contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet.

En cas de départ du salarié de l'entreprise pour quelque motif que ce soit, il ne sera opéré aucune retenue correspondant aux heures prises par anticipation.

#### 6.5. Modalités de départ en formation

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2.2 de cet accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés à remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La demande écrite du salarié doit être présentée avant le début de l'action de formation souhaitée par le salarié en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies en entreprise pour optimiser au mieux les départs en formation au titre du DIF.

L'employeur, selon les dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail et celles qui lui sont liées, doit, par écrit, donner sa réponse au salarié concerné dans le mois suivant la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

L'employeur peut demander au salarié de reporter la date envisagée pour son départ en formation si celle-ci se situe en période de forte activité ou d'absence d'autres salariés. Le salarié peut refuser ce report en maintenant sa demande. Dans ce cas, l'alinéa précédent s'applique, sachant que la date initiale de présentation de la demande est celle qui ouvre le délai de réponse d'un mois de l'employeur.

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation :

- donnent lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal, conformément aux dispositions de l'article L. 932 du code du travail et celles qui lui sont liées, à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (exonérées des charges patronales et salariales) ;

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié en contrat de travail à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié en contrat de travail à temps partiel.

Les heures de formation et les coûts annexes sont pris en charge selon les dispositions de l'article 8.3 de cet accord.

La formation peut également, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'effectuer en tout ou en partie sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

En cas de refus de la même demande par l'employeur durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du CIF sous réserve de ses critères d'agrément.

#### 6.6. Axes de formation

Les organisations signataires souhaitent que le DIF contribue fortement aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Dans cet esprit, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les axes de formation relevant des catégories d'actions de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés proposées dans le cadre du plan de formation. Le DIF peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

D'une manière générale les formations accessibles dans le cadre du DIF sont les suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions menant à une qualification.

En tout état de cause, la durée minimale de la formation ne peut pas être inférieure à 7 heures de formation, formation qui peut être suivie sur plusieurs séances.

Les actions prioritaires de formation sont actuellement celles qui contribuent au développement :

- de l'animation d'équipe ;
- des relations avec la clientèle pour les personnels non commerciaux ;
- de tout ce qui concerne les techniques professionnelles tant à l'attention des techniciens que des vendeurs ou des administratifs dans des spécialités qui ne sont pas celles de l'emploi tenu par le salarié.

La CPNEFP actualisera les priorités de formation.

La demande du salarié effectuée au titre du DIF, visant les actions de formation retenues prioritaires et en rapport direct avec son emploi, sont réalisées sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour qu'elle soit réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Cependant, les priorités définies par la CPNEFP ne sont pas limitatives du droit au DIF.

#### 6.7. Transfert du DIF

Selon les dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail et celles qui lui sont liées, le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé (préavis).

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la notification mentionnée à l'article L. 122-14-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé

(préavis) à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé (préavis).

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation du salarié en contrat à durée déterminée doit s'exercer pendant l'exécution du contrat de travail, l'information du salarié sur son droit à la formation devant donc intervenir avant le terme du contrat du salarié (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## Professionalisation

### Article 7 En vigueur étendu

#### 7.1. Contrat de professionnalisation

##### 7.1.1. Objectif et public.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes ayant jusqu'à 26 ans pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans. Il leur permet d'acquérir une qualification professionnelle et favorise ainsi leur insertion ou leur réinsertion professionnelle grâce à une formation en alternance.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats en alternance, d'orientation, d'adaptation, de qualification. Les contrats en alternance cités ci-avant conclus et signés avant la date d'application de cet accord perdurent jusqu'à leur terme.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat, une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les dispositions du présent article rendent caduques l'ensemble des dispositions de l'accord transitoire n° 27 du 22 juin 2004 relatif au titre VI " Emploi et formation ".

##### 7.1.2. Durée.

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, les durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Education nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP, ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective.

De même dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à 200 heures.

##### 7.1.3. Axes de formation et qualifications.

Les axes prioritaires de formation professionnelle retenus par la CPNEFP sont, tant sur le plan diplômant que qualifiant, de quatre ordres :

- technique ;
- commercial ;
- logistique ;
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont les certifications inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), ou diplômes de l'Education nationale, ou titres à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

##### 7.1.4. Rémunération.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :
- 65 % du SMIC ;

- 75 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans :

- 75 % du SMIC ;

- 80 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- pour les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

#### 7.1.5. Prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques et frais annexes.

Les coûts pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation fixée par décret. Il est modulable selon les priorités définies par la CPNEFP.

Une prise en charge par l'organisme financeur de la rémunération des heures passées en formation, dans la limite de 50 % de celles-ci, telle que définie à l'article 7.1.4 de cet accord et des frais annexes (déplacement, hébergement, restauration), pourra être envisagée en fonction d'un excédent de l'ordre de 20 % constaté à l'issue de chaque exercice.

Toutefois, cette disposition ne pourra être mise en oeuvre qu'à l'issue de l'exercice 2006, premier exercice donnant une visibilité suffisante.

#### 7.1.6. Renouvellement des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans l'un des cinq cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation ;

- congé de maternité du salarié ;

- arrêt maladie du salarié ;

- arrêt accident du travail du salarié ;

- défaillance de l'organisme de formation.

#### 7.1.7. Modalités de mise en oeuvre du contrat.

L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'organisme financeur déclenchera la mise en oeuvre du contrat.

### 7.2. Période de professionnalisation

#### 7.2.1. Objectif et public.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise et soit 45 ans et plus, soit plus de 20 ans d'activité professionnelle ;

- souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;

- à l'issue d'un congé de maternité ;

- à l'issue d'un congé parental ou d'adoption ;

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L. 323-3 du code du travail et celles qui lui sont liées ;

- qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois (accident du travail, maladie).

#### 7.2.2. Axes de formation.

Les formations recouvrent trois axes :

- l'adaptation des compétences ;

- acquisition d'une qualification spécifique ;

- évolution des technologies ;
- évolution du métier ;
- le développement de parcours professionnels ;
- développement des responsabilités ;
- reprise d'entreprise ;
- autres :
- emplois menacés ;
- changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

#### 7.2.3. Durée de la formation.

La période de professionnalisation nécessite un temps minimum de 35 heures de formation, pouvant être suivies sur plusieurs séances, et qui se déroule en principe sur le temps de travail.

Elle peut se dérouler pour tout ou partie sur le temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur au titre du plan de formation ;
- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ; dans ce cas, il sera appliqué au salarié les mêmes modalités que celles du DIF visé à l'article 6 de cet accord.

Les périodes de professionnalisation effectuées, à l'initiative de l'employeur, par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail se déroulent sur le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

#### 7.2.4. Modalités de mise en oeuvre.

La période de professionnalisation est évoquée lors de l'entretien professionnel visé à l'article 2 de cet accord ou, selon l'urgence, lors d'un entretien particulier.

Sa mise en oeuvre est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en oeuvre de la période de professionnalisation ;
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé ;
- les engagements de l'employeur et ceux du salarié en application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail et celles qui lui sont liées ;
- les modalités d'évaluation des compétences ;
- et les critères d'évaluation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenchera la mise en oeuvre de la période de professionnalisation.

#### 7.2.5. Financement.

Les formations entrant dans la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit cosigné par l'employeur et le salarié.

### 7.3. Tutorat

#### 7.3.1. Objectif et public.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'accompagner l'insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l'entreprise ;
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

La mission de tuteur permet de transmettre les compétences au travers des actes de travail.

Cette mission temporaire ne peut être assurée que par un salarié volontaire répondant aux conditions ci-après.

#### 7.3.2. Formation de tuteur.



#### 7.3.2.1. Durée.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la CPNEFP.

#### 7.3.2.2. Financement.

La formation de tuteur est éligible au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit cosigné par l'employeur et le salarié.

Selon les dispositions de l'article D. 981-10 du code du travail et celles qui lui sont liées, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement, dans les limites fixées par décret.

#### 7.3.3. Modalité de mise en oeuvre.

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire doit :

- avoir exercé cette mission dans les 3 années précédant la date d'application de l'accord ;
- sinon, répondre aux conditions suivantes :
  - une expérience professionnelle minimale de 2 ans en rapport avec la professionnalisation visée ;
  - la maîtrise du domaine abordé ;
  - une classification minimale de niveau III, et en tout cas supérieure à celle de l'apprenant ;
  - avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation et suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation en cas de non-exercice de la mission de tuteur pendant 4 ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées dans la limite maximale de 2.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la CPNEFP, qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation ne pénaliseront pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

L'acceptation de la prise en charge des frais visés à l'article 7.3.2.2 de cet accord déclenchera la mise en oeuvre de l'action de formation du tuteur.

## **Plan de formation**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 32 du 16 novembre 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-52 étendu par arrêté du 30 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

#### 8.1. Objectif et public

Le plan de formation a pour objectif de mettre en oeuvre les formations dont la nature est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

#### 8.2. Modalités de mise en oeuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de formation, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel à l'occasion des différents entretiens avec les salariés sur ce thème dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés ; les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement ;
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation ; pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en oeuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Dans la présentation de son plan de formation, l'entreprise doit distinguer :

- les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi consécutifs aux évolutions technologiques du marché de la branche qui sont effectuées pendant le temps de travail ; elles peuvent conduire à dépasser avec l'accord du salarié concerné la durée légale annuelle du travail dans la limite de 50 heures par salarié et de 4 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours ; ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et sont rémunérées au taux normal ;
- les actions de développement des compétences qui participent à l'évolution de la qualification des salariés ; avec l'accord écrit entre le salarié concerné et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion, elles peuvent s'effectuer hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an, et de 5 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours. Ces heures sont alors rémunérées à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise ;
- les actions d'adaptation à l'emploi qui relèvent de l'entreprise et s'effectuent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

### 8.3. Prise en charge

A défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais, pour la formation effectuée pendant ou hors temps de travail, de transport, d'hébergement et de restauration éventuels, sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

### **Article 9** En vigueur étendu

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord.

## **Information des institutions représentatives du personnel**

### **Article 10** En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées selon les dispositions des articles L. 934-1 et suivants du code du travail et celles qui leur sont liées.

Les organisations signataires rappellent que :

- le comité d'entreprise - ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel - est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- le comité d'entreprise - ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel - se réunit au cours de deux réunions spécifiques sur les plans de formation :
- la première sur le bilan des actions réalisées pour l'année antérieure, et en cours de réalisation pour l'année en cours, et les orientations générales pour l'année à venir ;
- la seconde délibère sur le plan de formation et les conditions de sa mise en oeuvre.

Les documents visés à l'article D. 932-1 du code du travail et les dispositions qui lui sont liées sont remis au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions.

Dans le cas où, selon les dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail et celles qui lui sont liées, il existe une commission de formation, celle-ci recevra les documents dans les mêmes délais ;

- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'alternance ou en stage ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent dans l'entreprise, sont destinataires des mêmes informations et documents que le comité d'entreprise.

A l'occasion de ces réunions, le comité d'entreprise est également consulté sur la mise en oeuvre :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- des contrats d'apprentissage.

Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation. Le bilan de formation distinguera chaque action de formation réalisée selon sa nature.

Par ailleurs, le suivi des dispositions de l'article 9 du présent accord est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

## Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### Article 11 En vigueur étendu

#### 11.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois et, par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

#### 11.2. Mission

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la CPNEFP et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientation des emplois et des métiers ;
- de priorité des actions de formation ;
- et de publics prioritaires.

#### 11.3. Diffusion des travaux

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 11.4 de cet accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire et les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorité de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

#### 11.4. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit au moins une fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

#### 11.5. Assistance technique de l'observatoire

Par voie de convention précisant les modalités de mise en oeuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains et logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

#### 11.6. Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relevant de la professionnalisation définie à l'article 12 de cet accord.

Les sommes non utilisées au terme de chaque exercice seront affectées au financement de la formation initiale par la voie de l'apprentissage.

Arrêté du 7 octobre 2005 :

Le deuxième alinéa du paragraphe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

## **Financement**

### **Article 12**

En vigueur étendu

#### 12.1. Ressources

Les ressources, destinées au financement des actions de formation professionnelle, sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale, qu'elles doivent verser avant le 1er mars de chaque année à l'OPCA dont elles relèvent (voir article 12.3 de cet accord). La bonne adéquation de ces dispositions fera l'objet d'un examen par la CPNEFP trois ans après l'application de cet accord.

##### 12.1.1. Entreprises employant moins de 10 salariés.

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie une contribution minimale de 0,70 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum 0,30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont :

- 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont 2 % de cette collecte, dans la limite de 80 000 €, sont affectés au financement des travaux de l'observatoire visé à l'article 11 de l'accord ;

- 0,40 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, contribution qui ne peut pas être inférieure à 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment de la collecte, auquel s'ajoute 1 % du montant des salaires de l'année de référence des salariés en contrat à durée déterminée.

##### 12.1.2. Entreprises employant 10 salariés et plus.

Les entreprises employant 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution minimale de 1,60 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

- 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible dont :

- 13 % de la collecte sont affectés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Toutefois, si le taux défini chaque année par arrêté ministériel est fixé à un taux inférieur, la différence est affectée au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation ;

- 77 % de la collecte sont affectés au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation, notamment : observatoire prospectif des métiers dans la limite de 80 000 €, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, mission tutorale et DIF éligible ;

- le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 à R. 6332-82 du code du travail et celles qui lui sont liées, dans les conditions définies dans le présent accord et des études préalables menées par la CPNEFP.

D'autre part, les entreprises consacrent 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du plan de formation.

#### 12.2. Utilisation des fonds mutualisés

70 % des fonds mutualisés, hors plan de formation des entreprises de moins de dix (10) salariés, apprentissage et financement de l'observatoire, sont prioritairement affectés à la prise en charge par l'OPCA des périodes de professionnalisation ou des actions prioritaires des formations définies par l'article 6.6 de cet accord (DIF).

La commission paritaire spécialisée de gestion des fonds de professionnalisation, pourra aménager ce taux sans qu'il puisse être inférieur à 60 %, en fonction des besoins et résultats constatés à l'issue de chaque exercice.

#### 12.3. Organisme collecteur

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de verser à l'AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé par l'arrêté du 22 mars 1995 :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, leurs contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation ;

- pour les entreprises de 10 salariés et plus, leur contribution due au titre de la professionnalisation.

## **Date d'application - Dépôt - Extension**

### **Article 13**

En vigueur étendu

#### 13.1. Dépôt et date d'application

Le présent accord rentrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et celles qui lui sont liées.

#### 13.2. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

## **Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services U.N.S.A. à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager**

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale " Audiovisuel, électronique et équipement ménager (commerces et services) " n 3076.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

### **Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V " Prévoyance "**

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;  
Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;  
Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (SNECS) CFE-CGC ;  
Fédération des services CFDT ;  
Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Adhérents :

FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 18 décembre 2005 (BO CC 2006-2).

#### **Modification du texte conventionnel**

##### **Article 1**

En vigueur étendu

Les dispositions du titre V " Prévoyance " faisant l'objet de modifications sont :

TITRE V : Prévoyance

Article 1er

Prestations

Pas de modification.

Article 2

Garanties décès

L'intitulé de l'article 2 est désormais le suivant : "Garantie décès - Invalidité absolue et définitive".

(Voir cet article).

Article 3

Garantie incapacité de travail - Invalidité

Pas de modification.

Article 4

Garantie maternité

Pas de modification.

Article 5  
Rente de conjoint survivant

L'article 5 est remplacé par les dispositions qui suivent :

(Voir cet article).  
Article 6  
(nouveau)

Il est intitulé : Information des salariés

(Voir cet article)  
Article 6  
Cotisation

L'article 6 est remplacé par les dispositions qui suivent sous l'article suivant :  
Article 7  
Organisme gestionnaire et comité de gestion

(Voir cet article).

L'article 7 est remplacé par les dispositions qui suivent sous l'article suivant :

Il est intitulé :  
Article 8  
Organisme gestionnaire

(Voir cet article).  
Article 9  
(nouveau)

Il est intitulé :  
Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise  
du champ d'application de l'accord de prévoyance

(Voir cet article).  
Article 10  
(nouveau)

L'article 10 est composé des termes suivants (reprise des 2 derniers alinéas de l'ancien article 7 du titre V " Prévoyance "), il est intitulé :  
Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance

(Voir cet article).  
Article 11  
(nouveau)  
Durée - Révision - Dénonciation

(Voir cet article).

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

### **Date d'application**

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

### **Dépôt - Extension**

**Article 3**  
[En vigueur étendu](#)

3.1. Dépôt légal. Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 16 novembre 2005.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Avenant n° 32 du 16 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle (modification de l'avenant n° 29)**

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;  
Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;  
Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM) ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (SNECS) CFE-CGC ;  
Fédération des services CFDT ;  
Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC.

### **Préambule**

#### [En vigueur étendu](#)

Il est rappelé que le champ d'application et la portée du présent avenant sont ceux de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

### **Modifications du texte**

#### **Article 1**

#### [En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie faisant l'objet de modifications sont :

(Voir les articles 6, 8 et 12).

NOTA : Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

### **Date d'application - Dépôt - Extension**

#### **Article 2**

#### [En vigueur étendu](#)

Article 2.1 (1)

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont d'application au 19 octobre 2005, date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager au Journal officiel.

Article 2.2

Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-2 du code du travail.

Article 2.3

Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 16 novembre 2005.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

## **Lettre d'adhésion du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005**

[En vigueur](#)

Paris, le 18 décembre 2005.

FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Déclaration d'adhésion (art. L. 132-9 et R. 132-1 du code du travail).

Messieurs,

La fédération des employés et cadres CGT-FO déclare avoir adhéré, par courriers recommandés avec demande d'avis de réception adressés le 18 décembre 2005 aux 7 signataires, à l'avenant n° 31 relatif à l'aménagement du titre V " Prévoyance ", signé le 16 novembre 2005 par la FENACEREM, la FEDELEC, la FNAEM, d'une part, et par la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, la fédération des services CFDT, la fédération du commerce, des services et force de vente CFTC, la fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, d'autre part.

Le secrétaire fédéral responsable du commerce.

## **Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation**

La fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;  
La fédération française des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;  
La fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;  
La fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;  
La fédération des services CFDT ;  
La fédération des employés et cadres CGT-FO,

### **En vigueur non étendu**

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement ;
- interprétation des dispositions du titre III " Classification " au regard de la saisine concernant " l'encaissement vendeur ".

Les membres de la commission nationale paritaire d'interprétation se sont réunis à la date indiquée ci-dessus, de 10 heures à 11 h 30, dans les locaux du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, situés 39, quai André-Citroën, Paris 15e.

Avis du collège des salariés

" Attendu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dans l'emploi-repère de vendeur, au contraire d'autres métiers de la branche où cette tâche est prévue dans leur emploi-repère ;
- et que l'ajout de cette tâche complète le contenu de cet emploi en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

la CPNEFP propose d'engager une révision des emplois-repères listés par l'avenant "classification" et la commission de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique ouvrira des discussions sur les conséquences de cet avis.

En l'attente, les entreprises qui ont ajouté ou qui ajouteront l'activité "d'encaissement" à l'emploi de vendeur devront le réexaminer en vue d'une revalorisation de son positionnement. "

Avis de la délégation de la FENACEREM et de la FNAEM issu de la CPNEFP du 9 décembre 2005 et adressé aux membres de la commission le 13 décembre 2005

" Attendu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dans l'emploi-repère de vendeur, au contraire d'autres métiers de la branche où cette tâche est prévue dans leur emploi-repère ;
- et que l'ajout de cette tâche complète le contenu de cet emploi en termes d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité,

les emplois de vendeurs qui se voient ajouter l'activité "d'encaissement" à leurs autres activités sont à réexaminer en vue d'une éventuelle revalorisation de leur positionnement. Dans cet esprit, la CPNEFP propose d'engager une révision des emplois-repères listés dans l'avenant n° 22 "classification" de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. "

Les membres de la commission constatent que les avis techniques rendus par le collège des employeurs et le collège des salariés CPNEFP divergent sur certains points, et qu'en conséquence la CPNEFP n'a pas pu rendre d'avis technique sur " l'encaissement vendeur ".

Le collège des salariés constate que l'avis de la délégation patronale n'est émis que par 2 organisations patronales puisque cet avis ne fait pas mention de FEDELEC.

FEDELEC propose un texte de conciliation qui reprend les travaux des réunions de la CPNEFP :  
Réponse de la commission nationale paritaire d'interprétation à la saisine de la CGT



" Prenant en compte :

D'une part, la saisine, reçue le 18 novembre 2004, de la fédération CGT commerce, distribution, services sur "l'activité d'encaissement dans l'emploi vendeur",

Et, d'autre part, les débats tenus en CPNEFP sur cette question et les projets d'avis qui ont été proposés par la délégation salariale, d'un côté, et la FENACEREM-FNAEM, de l'autre ;

Considérant, par ailleurs :

L'objet de la commission nationale paritaire d'interprétation qui consiste à "répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants" (art. 42 de la CCN), c'est-à-dire de préciser, au regard de la présente saisine, quels sont les textes conventionnels à respecter et comment ils doivent l'être,

la commission nationale paritaire d'interprétation se prononce comme suit :

Attendu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dans le descriptif de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au contraire d'autres emplois-repères de la branche où cette activité est citée ;

- et que l'ajout de cette activité complète le contenu de l'emploi "vendeur" en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité, les entreprises qui ont ajouté ou ajouteront l'activité d'encaissement à leurs emplois "vendeur" devront évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité requis en vue de revaloriser leur positionnement, conformément aux dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les entreprises doivent positionner leurs emplois par rapport aux emplois-repères à des niveaux plus élevés dans la mesure où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Le collège des salariés demande une suspension de séance pour examiner les textes proposés.

Le collège des salariés demande que le dernier projet proposé soit repris en tant que réponse de la commission nationale paritaire d'interprétation à la saisine de la CGT, à l'exception du texte suivant :

" La commission nationale paritaire d'interprétation demande :

- à la CPNEFP de procéder à un réexamen des descriptifs des différents emplois-repères définis dans l'avenant n° 22, d'une part ;

- et à la commission de la convention collective nationale d'engager des discussions sur les conséquences de ce réexamen, d'autre part.

Dans l'attente. ",  
car ce n'est pas à la commission d'interprétation de faire des propositions de négociations.

Après la suspension de séance demandée par le collège des employeurs, les deux collèges de la commission nationale paritaire d'interprétation retiennent la réponse suivante :

Réponse de la commission nationale paritaire d'interprétation à la saisine de la CGT

" Prenant en compte :

D'une part, la saisine, reçue le 18 novembre 2004, de la fédération CGT commerce, distribution, services sur "l'activité d'encaissement dans l'emploi vendeur",

Et, d'autre part, les débats tenus en CPNEFP sur cette question et les projets d'avis qui ont été proposés par la délégation salariale, d'un côté, et la FENACEREM-FNAEM, de l'autre ;

Considérant, par ailleurs :

L'objet de la commission nationale paritaire d'interprétation qui consiste à "répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants" (art. 42 de la convention collective nationale), c'est-à-dire de préciser, au regard de la présente saisine, quels sont les textes conventionnels à respecter et comment ils doivent l'être ;

la commission nationale paritaire d'interprétation se prononce comme suit :

Attendu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dans le descriptif de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au contraire d'autres emplois-repères de la branche où cette activité est citée ;

- et que l'ajout de cette activité complète le contenu de l'emploi "vendeur" en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité, les entreprises qui ont ajouté ou ajouteront l'activité d'encaissement à leurs emplois "vendeur" devront évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité requis en vue de revaloriser leur positionnement, conformément aux dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les entreprises doivent positionner leurs emplois par rapport aux emplois-repères à des niveaux plus élevés dans la mesure où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Après apposition des signatures des membres de la commission sur le compte rendu et ainsi que stipulé par les dispositions de l'article 42 " Interprétation " des clauses générales de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le secrétariat de la commission communique la réponse de la commission :

- aux organisations de la profession ;

- et au bureau des conventions collectives du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (du travail).

Fait à Paris, le 17 janvier 2006.

## Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS ;

CFTC CSFV ;

FS-CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO.

### Article 1 En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de modifier les dispositions du titre VI « Emploi et formation ».  
Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus en matière d'emploi ou de formation professionnelle ne peuvent déroger au présent avenant que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés.

### Article 2 En vigueur étendu

TITRE VI : Emploi et formation  
Préambule

Texte du préambule supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le présent titre a pour vocation d'organiser, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, l'ensemble du système de formation applicable à leurs salariés. »

Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle  
Article 1er

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est régie par les dispositions des articles suivants. »

Article 2

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Composition et participation aux réunions de la commission ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« 2. 1. Composition de la commission

La CPNEFP est composée de 10 membres titulaires à raison de :

- un collège des salariés de 5 membres, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :
  - la FCSFV CFTC ;
  - la FEC CGT-FO ;
  - la FNECS CFE-CGC ;
  - la FNPCDS CGT ;
  - la FS CFDT,
- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
  - 3 membres par la FENACEREM ;
  - 2 membres par FEDELEC.

A chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

2. 2. Participation et représentation aux réunions de la commission

Chaque membre titulaire et chaque membre suppléant sont convoqués dans les mêmes conditions et assistent aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de son choix de son collège pour délibérer et voter en ses lieu et place. »

Article 3

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Fonctionnement de la commission ».

Texte de l'article modifié comme suit :

1er et 2e alinéas : pas de modification.

Les autres alinéas sont supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

« La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée de 1 an, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la commission paritaire de gestion des fonds faisant l'objet de l'article 11 du présent titre.

Le président demande au secrétariat de convoquer au moins 8 jours à l'avance les membres de la commission qui doit se réunir au moins 4 fois par an. Les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont joints à la convocation. Le président fixe l'ordre du jour conjointement avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points figure à l'ordre du jour avec mention du demandeur. Des réunions exceptionnelles peuvent en outre avoir lieu à l'initiative soit du président, soit d'au moins 2 organisations membres. Dans ce dernier cas, le président prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande. Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doyen des membres présents anime, conduit les débats et en fait établir le compte rendu par le secrétariat. »

#### Article 4

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Modalités des délibérations ».  
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :  
« La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des voix plus une des votes exprimés (ex. : dans le cas où toutes les fédérations sont présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 voix sur 10).  
Aucune décision ne peut être prise en l'absence de tous les membres d'un même collège. »

#### Article 5

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Secrétariat de la commission ».  
Texte de l'article : pas de modification.

#### Article 6

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Prise en charge ».  
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :  
« Les frais de transport et de séjour ainsi que le temps passé des membres salariés sont pris en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des clauses générales de la présente convention collective nationale. »

#### Article 7

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Missions ».  
Texte de l'article modifié comme suit :

##### « 7. 1. En matière d'emploi

- 1er tiret : hiérarchisé sous la référence « 7. 1 a » sans modification de texte ;
- nouveaux 1er, 2e, 3e et 4e tirets : pas de modification ;
- nouveau 5e tiret : supprimé ;
- nouveau 6e tiret : devient le 5e tiret sans modification de texte ;
- nouveau 7e tiret : hiérarchisé sous la référence " 7. 1 b ". »

Texte du tiret supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« En cas de projet de licenciement collectif pour raison économique intervenant dans une entreprise, l'employeur et / ou le comité d'entreprise doit ou doivent informer la CPNEFP au siège de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. »

##### 7. 2. En matière de formation

Avant le point hiérarchisé « a », ajout de 2 alinéas rédigés comme suit :

« La commission contribue à la définition d'une politique de formation de la branche et en fixe les priorités. Elle suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle. »

a) En matière de formation initiale : hiérarchisation et texte du titre supprimés et remplacés par :

« 7. 2 a En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) » ;

1er et 2e tirets : pas de modification ;

3e tiret (nouveau) rédigé comme suit :

« - participation à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes. »

b) En matière de reconversion : hiérarchisation « b » supprimée et remplacée par « 7. 2 b ».

Tiret unique : texte supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« - participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche ».

c) En matière de formation en alternance : hiérarchisation et texte du titre supprimés et remplacés par :

« 7. 2 c En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.). »

Tiret unique : pas de modification.

d) En matière de formation continue : hiérarchisation « d » supprimée et remplacée par « 7. 2 d ».

Texte du tiret supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« - contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant ou à créer (ex. : période de professionnalisation) ».

##### « 7. 3 (nouveau). En matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser et d'examiner les résultats obtenus par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. »

#### Article 8

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Concours et contributions extérieures ».  
1er alinéa (nouveau) :

« Pour assurer ses missions, la CPNEFP s'appuie, entre autres, sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche. »  
2e alinéa : texte de l'alinéa unique supprimé et remplacé par la rédaction suivante :  
« La CPNEFP peut également solliciter des concours, avis et conseils extérieurs, ou tous organismes appropriés pour les inviter à contribuer à ses objectifs. »

## Article 9

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Communication ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux commissions paritaires de la convention collective nationale (SPP, CPPO...), afin de mettre en oeuvre une communication pour en faire la publicité auprès des entreprises et de leurs salariés. »

## Chapitre II

Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Intitulé du chapitre supprimé et remplacé par « Formation continue ».

## Article 10

Collecte des fonds

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La collecte des fonds prévue par les dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et celles qui leur sont liées est confiée exclusivement à l'organisme paritaire de collecte agréé désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

Il est conféré à l'organisme paritaire de collecte agréé, désigné par l'article 12. 3 de l'accord 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes non versées par les entreprises ou versées indûment par celles-ci auprès de tout autre organisme. »

## Article 11

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Commission paritaire de gestion des fonds ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La commission paritaire de gestion des fonds est intitulée " Section professionnelle paritaire (SPP) ". »

### « 11. 1. Composition de la SPP

La section professionnelle paritaire, ayant pour objet de réguler et de suivre l'emploi des fonds collectés et mutualisés de la formation continue, est composée de 10 membres titulaires ainsi répartis :

- un collège des salariés de 5 membres, à raison d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :

- la FCSFV CFTC ;

- la FEC CGT-FO ;

- la FNECS CFE-CGC ;

- la FNPCDS CGT ;

- la FS CFDT ;

- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :

- 3 membres par la FENACEREM ;

- 2 membres par FEDELEC.

A chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

### 11. 2. Participation et représentation aux réunions de la SPP

Chaque membre titulaire et chaque membre suppléant sont convoqués dans les mêmes conditions et assistent aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner son pouvoir au membre de son choix de son collègue pour délibérer et voter en son lieu et place.

### 11. 3. Fonctionnement de la SPP

La SPP désigne en son sein un président et un vice-président.

L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège, pour une durée de 1 an.

Le collège qui ne détient pas la présidence assume la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CPNEFP visée par l'article 1er du présent titre.

Le président demande au secrétariat de convoquer au moins 8 jours à l'avance les membres de la SPP qui doit se réunir au moins 4 fois par an.

Les documents nécessaires à la tenue de la réunion sont joints à la convocation.

Le président fixe l'ordre du jour conjointement avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chacun des points figure à l'ordre du jour avec mention du demandeur.

Des réunions exceptionnelles peuvent en outre avoir lieu à l'initiative soit du président, soit d'au moins 2 organisations membres.

Dans ce dernier cas, le président prend acte de la demande et fait établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les auteurs de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doyen des membres présents anime et conduit les débats. Il en fait établir le compte rendu par le secrétariat.

La SPP prend ses décisions à la majorité des voix plus une des votes exprimés (ex. : dans le cas où toutes les fédérations sont présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 voix sur 10).

Aucune décision ne peut être prise en l'absence de tous les membres d'un même collège.

Le secrétariat de la SPP est assuré par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

### 11. 4. Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au financement des actions de formation continue relevant, d'une part, du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, d'autre part, du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible pour toutes les entreprises

entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;

- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir et de faire appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, les critères financiers de prise en charge des actions de formation financées (coûts pédagogiques, frais de transport et d'hébergement des stagiaires...);
- d'examiner l'utilisation, pour la branche, des frais de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration documentaire et financière des dossiers pris en charge et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA. »

#### Article 12

Politique de formation

Article supprimé.

#### Article 13

Congé individuel de formation

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :

- par les entreprises de 10 salariés et plus, visées à l'article 12. 1. 2 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 ;
  - par les entreprises de moins de 10 salariés, pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée, visées à l'article 12. 1. 1 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005,
- sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées paritairement à l'échelon interprofessionnel. »

### Chapitre III

Formation par la voie de l'apprentissage

#### Article 14

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Bénéficiaires des fonds collectés ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le solde de collecte destiné au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage, selon les dispositions de l'article 12 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, sera affecté à divers établissements en ayant fait la demande assurant une formation par la voie de l'apprentissage pour les métiers spécifiques à la profession.

La liste des établissements bénéficiaires est établie chaque année par la CPNEFP visée au chapitre Ier du présent titre après examen des dossiers, du sérieux et de la compétence reconnus aux établissements candidats assurant ou désireux d'assurer une formation par la voie de l'apprentissage conforme aux critères préétablis.

»

#### Article 15

Affectation des fonds

Article supprimé.

#### Article 16

Gestion des fonds

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La section paritaire professionnelle visée à l'article 11 du présent titre VI a compétence pour fixer chaque année la liste des établissements retenus pour l'attribution des fonds, au vu des justifications financières et pédagogiques fournies par les établissements retenus par la CPNEFP. »

#### Article 17

Taxe d'apprentissage

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective doivent verser au moins 30 % de leur taxe d'apprentissage aux centres de formation initiale (CFA) reconnus par la branche, qui préparent aux métiers des commerces et des services dans le domaine de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les exonérations liées à l'accueil des apprentis en entreprise sont libératoires de cette obligation à concurrence de leur montant. Le taux de la taxe d'apprentissage ci-dessus indiqué est susceptible de modifications par voie législative, réglementaire ou conventionnelle. »

### Chapitre IV

Evolution

Intitulé du chapitre supprimé et remplacé par « Evolution des dispositions du titre VI ».

#### Article 18

Suivi de l'accord

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les signataires conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles viendraient à remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent titre VI. »

#### Article 19

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Evolution du dispositif du titre VI ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'attribuer les missions confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 à un autre organisme de leur choix. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant seront applicables le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dudit avenant.

**Article 4**  
En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant sera déposé, selon les dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 du code du travail et celles qui lui sont liées.

**Avenant n° 1 du 23 juin 2009 à l'accord n 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation**

*(1) Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.  
(Arrêté du 14 octobre 2009, art. 1er)*

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;

Fédération nationale des commerces, services électroniques, radio-télévision, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM).

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;

Fédération des services CFDT.

**Préambule**

En vigueur étendu

Après étude des données, tant quantitatives que qualitatives, des formations réalisées selon les dispositions de l'article 12. 1 « Ressources » de l'accord n 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et la commission paritaire de gestion des fonds intitulée section paritaire professionnelle, les parties signataires de l'accord n 29 conviennent de mettre en adéquation la collecte des fonds aux besoins nécessaires à la professionnalisation des salariés.

Les parties signataires décident en conséquence de modifier l'accord n 29 ainsi qu'il suit :

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 12. 1. 1 est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Article 12. 1. 1  
Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie une contribution minimale de 0, 70 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum 0, 30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont : ».  
La suite du texte de l'article reste sans modification.

**Article 2**  
En vigueur étendu

« Article 12. 1. 2  
Entreprises employant 10 salariés et plus

Le taux de contribution de 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible est confirmé. »  
Le texte de l'article reste donc sans modification.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail.

**Article 4**  
En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail et celles qui lui sont liées.

## **Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention**

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective nationale faisant l'objet de modifications sont celles de l'article 1er « Champ d'application. - Objet » du titre Ier « Clauses générales ».

L'intitulé de l'article 1er « Objet. - Champ d'application » est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction : « Article 1er Champ d'application. - Objet ».

Le premier alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« 1. 1. Champ d'application

La présente convention, conclue conformément aux dispositions des articles L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du code du travail, et celles qui lui sont liées, règle les rapports entre :

d'une part,

- les employeurs dont les activités principales sont définies ci-après :

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités françaises principales exercées 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-524L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité française principale exercée 47. 42Z (1) ex-524L et 524Z (2) ;

c) La réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;

d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;

e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou transport de signaux audiovisuels analogiques et / ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités françaises exercée 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;

g) La logistique dans le cadre de structures ou d'organismes associés aux entreprises citées ci-avant dont les activités sont le commerce, l'installation, la réparation, la location ;

et, d'autre part,

- les personnels ayant le statut d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cadre des entreprises concernées. »

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« Des dispositions particulières pour le personnel cadres font l'objet du titre II " Avenant cadres " de la convention. »

Le 3e alinéa est sans modification :

« Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dispositions de la présente convention qui nécessitent une adaptation locale en vertu du livre III de la partie VIII du code du travail ne sont pas applicables. Pour ces dispositions, après avis des organisations locales affiliées aux organisations nationales représentatives, la convention collective nationale peut définir des modalités spécifiques d'application. »

Le 4e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« Les clauses de la présente convention s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des entreprises exerçant les activités ci-avant citées, quel que soit le site (magasin, entrepôt, service après-vente, siège, structures ou organismes associés, structures ou organismes de services liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils sont employés, sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers). »

Le 5e alinéa est sans modification :

« Les salariés ayant le statut de VRP sont également soumis à la présente convention, sauf dispositions plus favorables résultant notamment de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 et ses avenants. »

Le 6e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché pour travailler en dehors du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dispositions de la présente convention. »

Le 7e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« 1. 2. Objet

La présente convention a pour but d'améliorer les dispositions légales. Conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail, la présente convention ne peut pas être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au présent article que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés. »

## **Article 2** En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du premier jour de la parution au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

## **Article 3** En vigueur étendu

### 3.1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

### 3.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées.



## Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Avenant étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 14 avril 2010, art. 1er)

FENACEREM ;

FEDELEC.

FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Dans le prolongement de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en oeuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent enfin :

- l'article 13 de la convention collective intitulé « Egalité professionnelle » ;
- les alinéas 7 et 8 de l'article 22. 1 (art. 22 « Salariés travaillant à temps partiel ») ;
- le préambule de l'article n° 9 de l'accord du 8 avril 2005 étendu,

que dans les textes conventionnels de notre branche professionnelle, les mots « le salarié » ou « les salariés » désignent le personnel tant féminin que masculin.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

#### 1.1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives I686.

#### 1.2. Portée de l'accord

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariées et salariés.

### Article 2

#### En vigueur étendu

#### 2. 1. Rapport annuel de la branche

Le rapport annuel de la branche visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 2241-2 et D. 2241-1 du code du travail, contient un certain nombre d'indicateurs :

- répartition des effectifs ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel) ;
- répartition des effectifs par promotion professionnelle ;
- salaire mensuel moyen ;
- répartition des entrées ;
- répartition des sorties ;
- répartition des effectifs par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par tranche d'âge ;
- répartition des salariées et salariés par type d'action de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, DIF, période de professionnalisation, CIF) ;
- répartition des salariées et salariés en apprentissage.

Ces indicateurs sont ventilés par sexe, catégorie professionnelle, niveau de classification, par filière d'emploi telle que définie à l'annexe B du titre III « Classification » de la convention collective.

Toutefois, la commission paritaire nationale de négociation de la branche, au vu des résultats obtenus, pourra décider de simplifier ou d'enrichir la ventilation des

indicateurs cités ci-dessus.

## 2. 2. Analyses et mesures à mettre en place annuellement

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est le support de la communication de la branche sur l'accès égalitaire à ces métiers de la branche.

Il est alimenté par le rapport annuel de branche visé à l'article 2. 1 ci-avant.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Il est chargé de définir tous les ans des orientations et préconisations relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes à l'attention de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche (art. 7. 3 du titre VI « Emploi et formation »).

Ses observations permettront :

- à la CPNEFP de la branche de faire des propositions en termes de sensibilisation et de formation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes ;
- à la commission paritaire nationale de négociation de la branche de déterminer, tous les ans, les mesures à mettre en place pour assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et les enquêtes complémentaires à réaliser.

### Article 3

#### En vigueur étendu

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emploi non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en oeuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises en oeuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Des objectifs de progrès seront fixés au regard du diagnostic prévu à l'article 2.2.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurant à l'article 9 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005 étendu :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP (visée au chapitre Ier du titre VI " Emploi et formation "), au vu des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord. »

Les partenaires sociaux invitent les chefs d'entreprise à étendre l'accès à la formation aux salariées et salariés de toutes les filières d'emplois afin qu'aucune des filières ne soit négligée.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations de notre secteur d'activités dispensées par l'éducation nationale et celles du réseau du CFA de la branche intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les femmes et les hommes.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi paritaire par la CPNEFP tel que prévu par l'article 2. 2 du présent accord.

Les salariées et les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou un congé parental d'éducation, ou une absence de plus de 6 mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

### Article 5

#### En vigueur étendu

Comme en matière de recrutement (voir art. 3), les critères utilisés dans les définitions d'emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

### Article 6

## 6. 1. Maternité

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que celles de l'article 31 « Maternité » de la convention collective nationale de la branche dont rappel des dispositions ci-dessous :

« Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Les salariées qui, attendant un enfant, ne peuvent pas continuer à tenir leur emploi habituel et occupent momentanément, après avis d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne subissent pas de réduction de salaire ni de coefficient.

A partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler en nocturne (cette notion étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sortie anticipée d'un quart d'heure par jour travaillé, sans perte de salaire.

Ces deux quarts d'heure par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, groupés en une demi-heure prise en une seule fois.

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (4 heures) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence de 1 heure le matin et de 1 heure l'après-midi jusqu'au sixième mois de l'enfant. »

Il est rappelé que, dès réception du certificat médical attestant de l'état de grossesse d'une salariée, l'employeur a l'obligation d'en informer le médecin du travail.

Les salariées en état de grossesse ne peuvent se voir imposer de travailler le dimanche.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse est prescrit par le médecin traitant, l'employeur devra transmettre cette prescription dès réception au médecin du travail ayant en charge le suivi des salariés de l'entreprise. L'entreprise devra maintenir la rémunération antérieure si celle-ci était plus favorable.

Le congé de maternité, y compris les prolongations pour état pathologique, est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (§alinéa du 24. 3 de l'article 24 « Ancienneté » de la convention collective nationale de la branche).

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées absentes pour congé de maternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les absences liées au congé de maternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et / ou l'ensemble de la rémunération des salariées en congé.

A la reprise de travail à la suite de leur congé de maternité, les femmes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## 6. 2. Paternité

La période d'absence au titre du congé de paternité défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article L. 1225-35 du code du travail, est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les absences liées au congé de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et / ou l'ensemble de la rémunération des salariés en congé.

A la reprise de travail à la suite de leur congé de paternité, les hommes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## 6. 3. Adoption. - Parentalité

Les absences liées au congé d'adoption ou de parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et / ou sur l'ensemble des rémunérations tant de celles des femmes que de celles des hommes.

A la reprise de travail à la suite de leur congé d'adoption ou de parentalité, les salariées et les salariés doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées et les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées et des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée ou du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dès la reprise du travail, les salariées et les salariés bénéficient des dispositions de l'article 4 « Formation professionnelle » du présent accord.

## 6. 4. Dispositions communes

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité retrouvent l'emploi qu'ils occupaient avant leur départ sur le même site.

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52 du code du travail retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de préférence sur le même site.

Les salariées et les salariés qui, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de leur congé parental, souhaitent examiner leur orientation professionnelle ont droit à un entretien avec l'employeur ou son représentant dans le mois qui suit leur demande.

Cet entretien peut être réalisé en présence d'un représentant du personnel et être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

## Article 7 En vigueur étendu

### 7. 1. Principes

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

En vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ces constatations, la branche prendra, par avenant au présent accord, toutes dispositions afin de gommer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

### 7. 2. Mise en oeuvre pratique

### 7. 2. 1. Négociations d'entreprise

Le paragraphe 13. 2 a de l'article 13 « Egalité professionnelle » de la convention collective nationale de la branche définit la mise en oeuvre pratique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« Au cours du premier semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport écrit faisant notamment apparaître les données suivantes relatives à l'année précédente :

- comparaison des rémunérations brutes annuelles moyennes entre les femmes et les hommes, par type d'emploi et de qualification de même niveau ;
- comparaison des recrutements, des promotions et des départs en cours d'année entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de structure de représentation du personnel, ce rapport annuel sera communiqué au personnel par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

En aucun cas, la communication de rémunérations annuelles brutes ne doit permettre la divulgation du salaire versé à tel ou tel salarié pris individuellement.

Au cours du second semestre de chaque année, le chef d'entreprise doit prendre si nécessaire les mesures de réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la situation comparée ci-dessus décrite, de pratiques discriminatoires entre les femmes et les hommes. »

En conséquence, les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures qui doivent être prises en matière d'égalité salariale, de qualification et de classification. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu, selon le cas, par les articles du code du travail L. 2323-47 (entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés) ou L. 2323-57 (entreprises de plus de 300 salariés). Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail qui prévoient notamment les thèmes suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariées et des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Une commission pour l'égalité professionnelle, selon les dispositions de l'article L. 2325-34 du code du travail, est instituée au sein du comité d'entreprise dans toutes les entreprises de 200 salariés et plus.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par l'article L. 2323-57 du code du travail (voir art. 8 du présent accord).

### 7. 2. 2. Rattrapage salarial

L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart de rémunération, de classification ou de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de la réduction de cet écart une priorité.

Les entreprises qui constatent des disparités doivent conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail, notamment par rattrapage salarial et / ou de classification, et / ou de promotion professionnelle.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

## Article 8

### En vigueur étendu

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par le dernier alinéa de l'article 7.2.1 « Négociations d'entreprise » du présent accord.

Afin que cette commission puisse remplir sa mission, l'employeur devra lui remettre les documents visés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

## Article 9

### En vigueur étendu

### 9. 1. Salariées et salariés à temps complet

#### Salariées et salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariées et les salariés travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération défini par les alinéas 7 et 8 de l'article 22. 1 relatif aux « Salariés travaillant à temps partiel » de la convention collective nationale de la branche :

« Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes (...), dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle. »

### 9. 2. Aménagement des horaires

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

### 9. 3. Vie personnelle et familiale

### 9. 3. 1. Horaire compatible

Afin de tenir compte des nécessités tenant à la vie personnelle et familiale, les entreprises programment des horaires compatibles, qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel, des conditions d'accès au travail de nuit, de l'organisation des nocturnes ou des jours de repos hebdomadaires.

Cette même recherche en matière d'aménagement d'horaires adaptés aux conditions de vie personnelle et familiale est privilégiée lorsqu'il s'agit de définir les conditions d'accès et de départ en formation professionnelle.

### 9. 3. 2. Congés payés

L'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

Notamment, l'employeur favorisera le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les partenaires sociaux rappellent que, selon les articles du titre Ier « Clauses générales » de la convention collective nationale de la branche suivants :

« 26 e) Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (art.L. 3141-15 du code du travail). Il en est de même pour les concubins déclarés.

26 f) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire, technique, ou sont en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 3141-18 du code du travail, pendant la période de vacances scolaires. »

## **Article 10** En vigueur étendu

### 10.1. Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la parution au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

### 10.2. Dépôt légal

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

### 10.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

## **Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés**

FENACEREM ;

FEDELEC.

FS CFDT ;

FNPCDS CGT ;

FCSFV CFTC ;

SNECS FNECS CFE-CGC.

### En vigueur non étendu

La commission paritaire nationale d'interprétation, saisie le 23 avril 2010 par l'intermédiaire de la FENACEREM, s'est réunie le mercredi 19 mai 2010 de 14 heures à 17 h 30.

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation (art. 42 de la convention collective),
- interprétation relative à l'article 25 sur les jours fériés.

En préambule, les partenaires sociaux rappellent que :

- la commission est composée de représentants des organisations signataires de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 organisations syndicales de salariés et les 2 organisations patronales ont été convoquées conformément à la procédure définie en commission mixte, à l'unanimité des présents ;
- elle se réunit à la demande d'une organisation signataire ;
- les organisations signataires de la convention collective ayant fait droit à la saisine de la FENACEREM (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier en présence de la FNPCDS CGT, en lui donnant une voix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation ne sont pas parvenus à arrêter une décision unanime sur la question posée dans le courrier de saisine reçu le 23 avril 2010, à savoir :

Notre entreprise est fermée les 11 jours fériés légaux. Doit-on accorder un autre jour de repos lorsque le jour férié chômé payé tombe un jour de repos hebdomadaire ?

Ils décident de procéder à un vote, dont le résultat est le suivant :

- 3 représentants des organisations patronales signataires (FENACEREM et FEDELEC) ont répondu : non, une entreprise fermée les 11 jours fériés légaux ne doit pas accorder un autre jour de repos lorsque le jour férié chômé payé tombe un jour de repos hebdomadaire. En effet, une entreprise fermée les 11 jours fériés légaux accorde plus de droits que ceux prévus par la convention collective (soit 11 jours au lieu de 7 prévus par la convention collective nationale). La volonté des rédacteurs a bien été de garantir aux salariés travaillant dans les entreprises ouvertes les jours fériés (et, à ce titre, n'ayant pas les 11 jours fériés légaux) 7 jours non travaillés, et non de créer une discrimination entre les salariés travaillant dans des entreprises ouvertes et les salariés travaillant dans des entreprises fermées l'ensemble des jours fériés légaux ;

- 3 représentants des organisations syndicales de salariés signataires (CFTC, CFE-CGC et CFDT) ont répondu : même une entreprise fermée les 11 jours fériés légaux est liée par les dispositions de l'article 25.2 de la convention collective qui lui fait obligation de s'assurer que le ou la salariée bénéficie chaque année des 7 autres jours fériés et chômés en sus du 1er Mai. Toutefois, l'entreprise n'est pas redevable sur les 3 jours restants.

Les membres de la commission conviennent de procéder au dépôt de cette décision.

## **Avenant n° 2 du 16 mars 2011 à l'accord du 8 avril 2005 relatif au fonctionnement du C.F.A.**

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Vu l'article L. 6332-16 du code du travail ;

Vu les articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu les articles 12.1.2 et 12.3 de l'accord 29 du 8 avril 2005 modifié par l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006 publié au Journal officiel du 9 juin 2006,

les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent au développement de l'apprentissage dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Afin de promouvoir les métiers techniques de la branche, de maintenir la qualité de la formation dispensée et de participer à l'effort de formation des jeunes en apprentissage, les partenaires sociaux contribuent, chaque année, au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat et les régions par l'attribution de transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

Pour pérenniser ce soutien, ils conviennent de définir, dans le présent avenant, les règles d'affectation de ces transferts de fonds de la professionnalisation (TFP). Pour ce faire, ils décident :

- d'une part, de déterminer, chaque année en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les priorités de la branche en matière d'apprentissage, selon les modalités définies ci-dessous ;

- d'autre part, de formaliser la procédure applicable pour l'attribution de ces TFP, conformément à l'article R. 6332-81 du code du travail.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux fixent, chaque année en CPNEFP, les priorités de la branche en matière d'apprentissage, notamment les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis pour l'année scolaire à venir et les conditions de déroulement des contrats d'apprentissage en établissant un bilan sur la formation comprenant :

- le taux de réussite aux examens ;

- le nombre de ruptures de contrats ;

- un état de la relation entre les CFA et les apprentis ;

- un état de la préparation des maîtres d'apprentissage ;

- un état sur l'accès des apprentis aux avantages sociaux de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur formation.

Pour ce faire, ils s'appuient, principalement, sur :

- le rapport de branche ;

- les études menées par les organisations patronales auprès des entreprises qu'elles représentent afin de recenser les besoins de la branche dans ce domaine ;

- les enquêtes réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers ;
  - les données communiquées par les centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat et les régions.
- Ces priorités seront consignées, chaque année, dans un relevé de décisions de la CPNEFP, prévue à cet effet, qui sera publié chaque année sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche : <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le montant maximum des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) conventionnés par l'Etat et les régions est déterminé conformément à l'article 12.1.2 de l'accord 29 du 8 avril 2005, modifié comme suit :

- la rédaction de l'alinéa 1 de l'article 12.1.2 reste inchangée.
- Afin d'intégrer les dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009, l'alinéa 2 de l'article 12.1.2 est modifié dans les conditions figurant ci-dessous :

- 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible dont :
  - 13 % de la collecte sont affectés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Toutefois, si le taux défini chaque année par arrêté ministériel est fixé à un taux inférieur, la différence est affectée au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation ;
  - 77 % de la collecte sont affectés au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation, notamment : observatoire prospectif des métiers dans la limite de 80 000 €, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, mission tutorale et DIF éligible ;
  - le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 à R. 6332-82 du code du travail et celles qui lui sont liées, dans les conditions définies dans le présent accord et des études préalables menées par la CPNEFP.
- Les autres dispositions de l'article 12.1.2 demeurent inchangées.

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent article définit les étapes de la procédure d'attribution des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

#### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Au cours du dernier trimestre de l'année précédant le versement des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), la CPNEFP informe les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) de la possibilité d'obtenir des TFP. Cette information est diffusée par l'OPCA dont relève la branche, sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>

#### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Pour pouvoir bénéficier de TFP, les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) postulent du 1er janvier au 15 mars de l'année en cours.

La demande d'attribution des TFP doit être adressée par courrier recommandé avec avis de réception, à l'attention du président de la CPNEFP, à l'OPCA dont relève la branche.

Cette demande doit comporter les pièces justificatives, validées par le conseil d'administration de l'organisme gestionnaire du CFA et/ou de l'UFA et certifiées par l'autorité compétente de contrôle des comptes, à savoir :

- la justification de la demande, notamment :
- pour l'année écoulée (n - 1) :
- le bilan pédagogique détaillé ;
- le bilan financier arrêté au 31 décembre ;
- pour l'année en cours (n) :
- le bilan pédagogique détaillé ;
- le budget prévisionnel ;
- la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ou bénéficiaires pour l'année en cours (n) ;
- leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ou UFA pour l'année en cours (n).

#### **Article 4.3**

En vigueur étendu

A compter du 15 mars et jusqu'au 15 avril de l'année en cours, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) étudie les demandes d'attribution de TFP, adressées par les CFA et/ou UFA qui souhaitent en bénéficier.

**Article 4.4**  
En vigueur étendu

A l'issue de l'étude des demandes d'attribution des TFP et jusqu'au 15 avril de l'année en cours, la CPNEFP fixe, chaque année, la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou des unités de formation d'apprentis (UFA), auxquels pourront être affectés les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), en application de l'article R. 6332-81 du code du travail. Cette liste est établie, chaque année en CPNEFP, sur la base des documents fournis au moment de la demande (art. 4.2 du présent avenant). Cette liste, actée dans un relevé de décisions, est ensuite publiée sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>

**Article 4.5**  
En vigueur étendu

Entre le 16 avril et le 30 mai de l'année en cours :

- la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) définit la répartition des TFP en fonction des résultats obtenus par les CFA et/ou UFA désignés dans la liste ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) détermine et valide le montant et la répartition des TFP pour chaque CFA et/ou UFA désignés par la CPNEFP, après étude des pièces justificatives fournies dans les dossiers présentant la demande d'attribution.

**Article 4.6**  
En vigueur étendu

Les versements seront effectués directement dans les CFA et/ou UFA concernés, par l'OPCA dont relève la branche, au plus tard le 30 juin de l'année en cours et conformément à l'article 6 du présent avenant.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent aux CFA et/ou UFA bénéficiaires des TFP que les versements effectués chaque année par la branche devront :

- d'une part, être utilisés au cours de l'année de leur versement ;
- d'autre part, être utilisés conformément aux dispositions légales.

A défaut, la SPP et l'OPCA dont relève la branche exigeront au minimum le reversement des sommes perçues par les CFA et/ou UFA qui ne respecteraient pas les règles d'affectation définies dans le présent avenant.

De plus, la CPNEFP et la SPP se réservent la possibilité de reconnaître l'inéligibilité pour l'attribution des TFP, pendant au moins 3 ans, des CFA et/ou UFA concernés. Les décisions de la CPNEFP et de la SPP sont souveraines.

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé retenu (OPCA) est celui désigné à l'article 12.3 de l'accord no 29 du 8 avril 2005.

En conséquence, les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) seront effectués par l'OPCA dont relève la branche directement aux CFA et/ ou UFA visés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), après validation des membres de la section paritaire professionnelle (SPP), conformément aux modalités définies dans le présent avenant.

A ce titre, avant d'effectuer tout versement aux centres de formation d'apprentis (CFA) et/ ou unités de formation d'apprentis (UFA), expressément désignés par la CPNEFP chaque année, l'OPCA dont relève la branche devra s'assurer :

- de communiquer, à la section paritaire professionnelle (SPP), le dossier complet des demandes présentées (un dossier par CFA et/ ou UFA) afin qu'elle procède à l'analyse des pièces justificatives avant de se prononcer sur l'affectation des TFP ;
- de la conformité des documents comptables justifiant les demandes présentées par les CFA et/ ou UFA concernés et légitimant les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), à savoir :
- la justification de la demande, notamment :

- pour l'année écoulée (n - 1) :
- le bilan pédagogique détaillé ;
- le bilan financier arrêté au 31 décembre ;
- pour l'année en cours (n) :
- le bilan pédagogique détaillé ;

- le budget prévisionnel ;
- la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ ou UFA bénéficiaires pour l'année en cours (n) ;
- leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ ou UFA pour l'année en cours (n).

**Article 7**



#### En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 6332-81 du code du travail, un suivi annuel est assuré par la CPNEFP de la branche. A cet effet, chaque CFA et/ou UFA bénéficiaires devra lui adresser les documents suivants :

- au mois de juin de chaque année :
- un état pédagogique de l'année scolaire en cours.
- au mois de décembre de chaque année :
- un état pédagogique et financier de l'année scolaire achevée ;
- un état pédagogique et financier de l'année scolaire en cours.

#### Article 8

#### En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

#### Article 9

#### En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

#### Article 10

#### En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 (révision) et L. 2261-9 et suivants (dénonciation) du code du travail.

#### Article 11

#### En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires**

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

#### **Préambule**

#### En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont souhaité actualiser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies dans l'article 4 intitulé « Commissions mixtes et paritaires » de la convention collective nationale. Cet article est annulé et remplacé par les dispositions figurant dans le présent avenant.

#### Article 1er

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés (dans la limite maximale de un par entreprise et par organisation représentative dans la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés), qui siégeront aux commissions mixtes, aux commissions paritaires nationales ou aux commissions prévues par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont le droit de s'absenter. Ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions. Le temps passé à ces commissions est rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire est maintenu à l'échéance habituelle.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

**Article 2.1**  
En vigueur étendu

Les frais de transports sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

- train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2e classe ;
  - avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol le plus économique.
- Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

**Article 2.2**  
En vigueur étendu

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à 22 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

**Article 2.3**  
En vigueur étendu

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 5 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation**

FENACEREM ;  
FEDELEC.  
FNECS CFE-CGC ;  
FCSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO.

## En vigueur étendu

La commission paritaire nationale d'interprétation, saisie le 28 mars 2012 par FEDELEC, s'est réunie le jeudi 10 mai 2012 de 14 heures à 17 h 30.

Etaient présents :

Collège patronal :

Collège salarié :

Fédération des services CFDT ;

FEC FO ;

FNPCDS CGT ;

SNECS FNECS CFE-CGC.

Etaient excusés :

Collège patronal :

Collège salarié :

Fédération des services CFDT ;

FCSFV CFTC.

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation (art. 42 de la convention collective) ;

- interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la convention collective notamment la définition des termes « non associée » dans l'expression « réparation non associée à un constructeur » cités aux points c et d dudit article.

En préambule, les partenaires sociaux rappellent que :

- la commission est composée de représentants des organisations signataires de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 organisations syndicales de salariés et les 2 organisations patronales ont été convoquées conformément à la procédure définie en commission mixte, à l'unanimité des présents ;

- elle se réunit à la demande d'une organisation signataire ;

- les organisations signataires de la convention collective ayant fait droit, à la saisine de FEDELEC (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPCDS-CGT en lui donnant une voix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation ont apporté les précisions demandées dans le courrier de saisine reçu le 29 mars 2012 sur l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la convention collective relatif au champ d'application, notamment la définition des termes « non associée » dans l'expression « réparation non associée à un constructeur » cités aux points c et d dudit article.

A l'unanimité, ils ont arrêté la décision suivante :

En préambule, la commission d'interprétation rappelle que : « L'attribution du code APE est une opération de nature statistique qui s'appuie sur la nomenclature d'activités française (NAF). Elle ne crée par elle-même ni droits, ni obligations pour les entreprises. »

Des administrations ou des organismes peuvent utiliser la NAF pour déterminer le champ d'application d'un texte ou d'un contrat, en fonction de règles ou de besoins qui leur sont propres. L'utilisation qu'ils pourraient faire dans ce cadre du code APE est de leur seule responsabilité. Le code APE attribué par l'INSEE ne peut constituer qu'un simple élément d'appréciation pour l'application d'une réglementation ou d'un contrat.

Relèvent de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

- les entreprises de réparation associées à un ou plusieurs magasins de vente ou dépendant d'un ou plusieurs magasins de vente ;

- et/ou les entreprises de réparation non associées à un constructeur : l'expression « non associées » s'entend des entreprises de réparation non agréées et/ou non labellisées par un ou plusieurs constructeurs.

Les membres de la commission conviennent de procéder au dépôt de cette décision.

## Avenant n° 3 du 15 novembre 2012 à l'accord n° 29 du 8 avril 2005 relatif au contrat de professionnalisation

FEDELEC ;

FENACEREM.

CSFV CFTC ;

FCS CGT.

### Préambule

## En vigueur étendu

Vu les articles L. 6325-11, L. 6325-13 et L. 6325-14-1 du code du travail ;

Vu l'article 7.1 de l'accord n° 29 du 8 avril 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005 publié au Journal officiel du 19 octobre 2005,

les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle, notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes et certifiantes (titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle), correspondant aux besoins des entreprises du secteur, reconnues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ou qui seraient enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, ultérieurement à la conclusion du présent avenant.

Afin de permettre aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle, les signataires du présent avenant entendent poursuivre leurs actions à l'attention des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion.

Ils rappellent que les contrats de professionnalisation peuvent être également conclus pour :

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent avenant conviennent de définir les modalités de poursuite et de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP**

FEDELEC ;

FENACEREM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Consciente du rôle prépondérant de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la sécurisation du parcours et l'épanouissement des salariés, la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a développé plusieurs outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle et de garantir leur employabilité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et d'améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant, d'une part, que les métiers des commerces et services de la téléphonie, de l'audiovisuel, de l'électrodomestique et du multimédia nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions des technologies des produits et, d'autre part, qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe dans la branche, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fixe le processus de création et les modalités de mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la profession.

Ces derniers feront l'objet d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à celles d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation

professionnelle (CPNEFP). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. A l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. A l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

## **Article 2**

En vigueur étendu

L'accès aux CQP de la branche professionnelle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est ouvert aux publics suivants :

- dans le cadre du parcours de formation individualisé (art. 5 du présent accord) :
- les nouveaux entrants ;
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;
- les jeunes sortis du système scolaire ;
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi ;
- dans le cadre d'une VAE (art. 6 du présent accord) :
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années ;
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années.

## **Article 3**

En vigueur étendu

La décision de créer un CQP émane de la CPNEFP. La CPNEFP peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- tout membre siégeant à la CPNEFP ;
- l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'Education nationale et par les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création de CQP adressée à la CPNEFP est motivée.

La CPNEFP statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des certifications professionnelles de la branche.

La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès la création d'un CQP par la CPNEFP, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, conformément au modèle figurant en annexe.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences acquises et mises en oeuvre.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont organisés sur la base de domaines de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue domaine par domaine. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNEFP.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

## **Article 5**

En vigueur étendu

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée par le candidat au moyen d'un dossier (outil n° 1, dossier du candidat) fourni par l'employeur et accessible sur le site de l'observatoire de la branche professionnelle.

Le dossier est ensuite déposé par l'employeur, avec son accord, auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche, qui enregistre et valide la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

### **Article 5.2**

En vigueur étendu

L'obtention du CQP par un parcours de développement des compétences s'adresse :

- à des salariés en CDI ou en CDD, quelle que soit leur ancienneté ;
- à des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation.

Il s'agit d'une démarche conjointe à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le candidat doit suivre le parcours suivant :

#### 5.2.1. Présentation de la démarche de certification

L'entreprise met à la disposition du candidat le référentiel CQP et la présentation de la démarche CQP de la branche (outil intitulé CQP mode d'emploi). A ce titre, l'entreprise et le candidat appréhendent la ou les options du CQP qui pourront être choisies et les facteurs clés de succès de la démarche.

#### 5.2.2. Premier repérage des compétences

Cette étape, qui permet d'identifier les compétences acquises par le candidat et ainsi de définir les éventuels besoins de développement des compétences, ne concerne pas les nouveaux entrants.

Pour effectuer ce repérage des compétences, le candidat doit, dans un premier temps, renseigner le dossier du candidat (outil n° 1) fourni par l'entreprise. Ce dossier va permettre de :

- définir le projet de certification : option (s) choisie (s), validation de la voie d'accès par la formation ou orientation vers la VAE ;
- permettre à la CPNEFP d'enregistrer et de valider la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

Par la suite, le candidat et l'évaluateur interne (responsable hiérarchique, expert professionnel, RH) identifient ensemble les compétences déjà acquises et celles restant à consolider ou à acquérir, en s'appuyant sur le livret de repérage des compétences (outil n° 2).

#### 5.2.3. Parcours de formation individualisé

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. En conséquence, il pourra concerner tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants) ou seulement une partie des domaines de compétences.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation interne ou par un prestataire de formation externe labellisé par la CPNEFP (liste accessible sur le site internet de l'observatoire de la branche [www.metiers-electromenager-multimedia.fr](http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr)). (1)

Pour les nouveaux entrants, le livret de suivi CQP (outil n° 3) devra également être renseigné.

#### 5.2.4. Evaluation des compétences

Le CQP est constitué de plusieurs domaines de compétences. Chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation observables et mesurables qui permettent de rendre l'évaluation objective. Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

L'évaluation des compétences s'effectue en s'appuyant sur le livret d'évaluation finale des compétences (outil n° 4), qui permet d'évaluer le candidat pour chacune des compétences visées par le CQP. Elle se déroule en deux temps :

1. Une évaluation en situation professionnelle par l'évaluateur interne : cette évaluation peut se dérouler au fil de l'eau et être renouvelée si nécessaire.
2. Un entretien avec un jury professionnel, composé de deux professionnels désignés par la branche professionnelle et extérieur à l'établissement.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé au jury national pour délibération.

#### 5.2.5. Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats, le jury doit disposer des éléments suivants :

- outil n° 1, dossier du candidat ;
- outil n° 3, livret de suivi CQP (uniquement pour les candidats en contrat de professionnalisation) ;
- outil n° 4, livret d'évaluation finale des compétences renseigné par l'évaluateur interne et le jury professionnel.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale, partielle, ou sur la non-délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.

La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

Le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

### **Article 6** En vigueur étendu

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à un ou à plusieurs domaines de compétences constitutifs d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP.

### **Article 6.1** En vigueur étendu

L'obtention du CQP par la VAE est accessible à toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier en rapport avec l'objet du CQP durant les 5 dernières années d'activité dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

### **Article 6.2** En vigueur étendu

Le candidat doit présenter un dossier de demande de recevabilité de VAE, établissant l'expérience requise en durée et en nature.

#### 6.2.1. Présentation de la démarche de certification

Le candidat prend connaissance des éléments suivants :

- référentiel CQP ;
- démarche CQP dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (outil CQP mode d'emploi).

#### 6.2.2. Demande de recevabilité par le candidat

Le candidat remplit le dossier du candidat (outil n° 1). Ce dossier permet au candidat d'indiquer son expérience en durée et en nature.

#### 6.2.3. Décision de recevabilité

Le jury national paritaire examine la recevabilité de la demande au vu des critères d'expérience énoncés.

La CPNEFP renvoie une décision au candidat et lui transmet son dossier VAE, qui constitue le livret descriptif des activités VAE (outil B).

#### 6.2.4. Renseignement du dossier VAE

Le candidat doit renseigner le livret descriptif des activités VAE (outil B), qui permet de décrire son expérience au regard des compétences constitutives du CQP. Pour ce faire, il peut être assisté par un organisme accompagnateur VAE de son choix dans le cadre de son congé VAE.

#### 6.2.5. Evaluation des compétences

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien avec un jury professionnel composé de deux professionnels désignés par la branche et extérieurs à l'établissement.

A partir du dossier VAE, chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation, notamment à partir d'éléments mesurables permettant de rendre l'évaluation plus objective.

Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé par le jury professionnel au jury national paritaire pour délibération.

#### 6.2.6. Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats au CQP par la VAE, le jury doit disposer des éléments suivants :

- outil n° 1 : dossier du candidat ;
- outil B, livret descriptif des activités VAE du candidat.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale ou partielle ou la non-délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.

La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

A l'issue de sa délibération, le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

### **Article 7** En vigueur étendu

#### **Article 7.1** En vigueur étendu

Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise.

Pour ce faire, ils doivent disposer des prérequis suivants :

- être formé par un des prestataires de formation habilités par la CPNEFP pour assurer ses missions (la liste des prestataires habilités par la CPNEFP est consultable sur le site de l'observatoire de la branche [www.metiers-electromenager-multimedia.fr](http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr)) ;
- être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
  - avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles ;
  - avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP ;
  - avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation ;
- il doit présenter au candidat la démarche CQP et le référentiel CQP ;
- il doit, en début de parcours, renseigner le livret de repérage des compétences (outil n° 2), en impliquant le candidat dans son autositionnement ;

- accompagner les candidats :
- il accompagne les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...);
- il fait un point régulier avec le prestataire de formation labellisé ;
- il renseigne le livret de suivi du candidat s'il est en contrat de professionnalisation ;
- former les candidats sur son champ d'expertise :
- il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences ;
- il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise ;
- évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle :
- à l'issue du parcours de formation et dès que le candidat est prêt, il renseigne le livret d'évaluation finale (outil n° 4) avant l'entretien final avec le jury professionnel ;
- préparer les éléments nécessaires au jury professionnel ;
- il rassemble en amont du jury professionnel les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat ;
- il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions du jury professionnel pour motiver son évaluation finale.

**Article 7.2**  
En vigueur étendu

L'entreprise doit faire appel à un prestataire CQP labellisé par la CPNEFP dans le cadre de parcours d'accès au CQP par la formation.

#### 7.2.1. Labellisation des prestataires CQP externes

La CPNEFP sélectionne les prestataires CQP externes par le biais d'un appel d'offres national à partir d'un cahier des charges de labellisation qu'elle a établi. Cette labellisation est attribuée à l'organisme prestataire, par décision de la CPNEFP, pour une durée de 2 ans, sous réserve du respect des critères ayant été validés lors de la sélection.

Cependant, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres avant l'échéance des 2 ans en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

A l'issue de la période de labellisation de 2 ans, la CPNEFP procédera à une révision annuelle des labellisations sur la base des éléments suivants :

- bilan quantitatif et qualitatif ;
- confirmation de la volonté de l'organisme de formation de poursuivre le projet ;
- évolution de l'offre de formation en adéquation avec le cahier des charges établi par la CPNEFP au moment de l'appel d'offres.

Dans le cadre de cette révision annuelle, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

#### 7.2.2. Missions du prestataire externe

Les prestataires externes sont tenus :

- de participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise en :
- proposant des outils ou moyens de coordination entre sa structure, l'entreprise (le pilote du projet dans l'entreprise, les évaluateurs internes, le[s] candidat[s]) et la branche professionnelle (jury professionnel, jury national paritaire) ;
- formant et accompagnant les évaluateurs internes dans leurs missions ainsi que les membres du jury professionnel ;
- prenant contact avec la CPNEFP à l'issue du parcours de formation, pour organiser l'évaluation finale avec le jury professionnel habilité par la CPNEFP ;
- ayant la possibilité de participer à l'évaluation finale en tant qu'observateurs ;
- de réaliser l'ingénierie des parcours de formation :
- ils peuvent compléter leur analyse des besoins en utilisant des outils d'évaluation des connaissances (QCM, test de connaissances, etc.). Cette évaluation des connaissances facultative n'entrera pas en compte dans la délivrance du CQP ;
- ils définissent un parcours de formation lié au périmètre du CQP. Un module de préparation des candidats à l'évaluation finale pourra être proposé ;
- d'organiser et d'animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP, en :
- organisant des formations en interentreprises ou intra-entreprise auprès d'un groupe de 12 candidats maximum, dans les locaux du prestataire ou au sein de l'entreprise, en complémentarité avec les actions de formation interne que l'entreprise souhaiterait elle-même réaliser ;
- délivrant, à l'issue de la formation, une attestation de formation au candidat et à l'entreprise ;
- donnant les moyens au candidat d'inscrire la formation au sein du passeport de formation ;
- faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP en :
- tenant à jour le nombre d'entrées et de sorties de chaque promotion de CQP ;
- réalisant un tableau de classement relatif au devenir des candidats.

**Article 7.3**  
En vigueur étendu

L'entreprise peut, dans le cadre du parcours CQP, solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat à obtenir le CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;
- avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour missions de :

- participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise ;
- réaliser l'ingénierie des parcours de formation ;
- organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP ;
- faire un bilan des entrées et des sorties des candidats au CQP.



**Article 7.4**  
En vigueur étendu

#### 7.4.1. Composition du jury professionnel

Le jury professionnel est composé de deux membres désignés par la CPNEFP comme suit :

- un professionnel désigné par le collège des salariés ;
- un professionnel désigné par le collège des employeurs.

#### 7.4.2. Modalités d'habilitation des membres du jury professionnel

Afin d'être habilités par la CPNEFP, les membres du jury professionnel devront remplir les conditions suivantes :

- être en activité professionnelle ;
- avoir une expérience de 5 ans minimum dans la branche professionnelle et/ou dans les univers des produits concernés ;
- avoir suivi une formation dans ses missions par un prestataire labellisé par la CPNEFP.

#### 7.4.3. Rôle du jury professionnel

Le jury professionnel est chargé de réaliser l'évaluation finale des compétences du CQP, pour chaque candidat, à l'issue du parcours de formation individualisé et après le renseignement du dossier déclaratif de VAE par le candidat.

Pour réaliser sa mission, il doit :

- lire et analyser les différents documents renseignés par le candidat et par son évaluateur interne ;
- préparer des questions pour chaque candidat ;
- échanger lors d'un entretien avec le candidat sur sa pratique professionnelle et apprécier le degré de maîtrise des compétences à partir d'une grille d'évaluation ;
- transmettre, à l'issue des évaluations, les résultats au jury national paritaire.

#### 7.4.4. Délibération du jury professionnel sur l'évaluation des compétences du candidat

En cas de divergence avec l'appréciation de l'évaluateur interne, c'est le jury professionnel qui décide de valider ou non la compétence et le domaine de compétences.

#### 7.4.5. Information du candidat sur l'avis du jury professionnel

Le secrétariat du CQP, assuré par l'OPCA désigné par la branche, informe par courrier recommandé avec avis de réception le candidat de l'avis émis par le jury professionnel.

**Article 7.5**  
En vigueur étendu

#### 7.5.1. Composition du jury national paritaire

Le jury national paritaire est composé comme suit :

- trois membres de la CPNEFP du collège des salariés ;
- trois membres de la CPNEFP du collège des employeurs.

#### 7.5.2. Modalités de désignation des membres du jury national paritaire

Les membres du jury national paritaire doivent être membres de la CPNEFP.

#### 7.5.3. Rôle du jury national paritaire

Le jury national paritaire est chargé :

- d'analyser la recevabilité des dossiers des candidats pour un accès par la VAE ;
- de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation (recours motivé du candidat contre l'avis du jury professionnel) ;
- d'analyser les résultats obtenus par le candidat aux différentes évaluations ;
- de délibérer sur la proposition de délivrance du CQP ;
- de transmettre à la CPNEFP sa proposition de délivrance afin qu'elle délivre en totalité, partiellement ou non le CQP.

Le jury national paritaire se réunit à l'initiative de la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et par la délégation des salariés chaque année. Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le

président.

#### 7.5.4. Délibération du jury national paritaire

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury national paritaire.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation finale. Sa décision prendra la forme d'une décision de validation totale ou partielle.

##### 7.5.4.1. Validation totale

Le candidat obtient la totalité du CQP au vu de la correspondance entre son expérience, les évaluations effectuées et ce que le CQP requière comme compétences.

##### 7.5.4.2. Validation partielle

Lorsque le jury national paritaire estime que les compétences du candidat ne correspondent qu'à une partie du CQP, il accorde au candidat la partie correspondante du CQP et se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification.

Dans ce cas, le délai pour se soumettre à cette évaluation complémentaire est de 5 ans à compter de la notification de la décision de validation partielle.

Le candidat souhaitant, à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du CQP devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du CQP, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

S'il décide de compléter son expérience professionnelle, il devra se représenter devant le jury VAE.

S'il choisit de compléter sa formation, il devra suivre les domaines manquants pour se présenter devant le jury professionnel.

### **Article 8**

#### En vigueur étendu

Tout candidat peut former un recours motivé contre l'avis du jury professionnel auprès du jury national paritaire, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 30 jours calendaires, à réception du courrier recommandé avec avis de réception notifiant l'avis du jury professionnel.

Le jury national paritaire prend ses décisions souverainement dans le délai de 90 jours calendaires maximum à compter de la date de notification de l'avis du jury professionnel par le secrétariat du CQP. Une fois prises, elles ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

### **Article 9**

#### En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-3-1 du code du travail), un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

### **Article 10**

#### En vigueur étendu

Chacune des étapes de l'accès au CQP par la formation est formalisée par un outil support intitulé CQP mode d'emploi.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury national paritaire.

Conçus par la CPNEFP, ils sont mis à disposition des acteurs du CQP - candidat, employeur, jury professionnel, jury national paritaire - et sont accessibles sur le site internet de l'observatoire de la branche.

### **Article 11**

#### En vigueur étendu

La reconnaissance des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sera fixée, pour chaque CQP, dans une fiche de synthèse figurant en annexe du présent accord.

Les fiches de synthèse des futurs CQP feront l'objet d'un avenant signé par les partenaires sociaux et annexé au présent accord.

### **Article 12**

#### En vigueur étendu

Les frais engagés pour financer les parcours de formation des candidats salariés dans une entreprise de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont pris en charge par l'entreprise. L'employeur peut faire une demande de financement auprès de l'OPCA désigné par la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- plan de formation ;
- contrat de professionnalisation ;
- période de professionnalisation ;

- droit individuel à la formation (DIF) ;
- compte personnel de formation (CPF).

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 13** En vigueur étendu

Un bilan de la mise en oeuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;
- le bilan du coût financier ;
- la labellisation des organismes de formation.

La CPNEFP pourra décider de réviser les CQP.

### **Article 14** En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

### **Article 15** En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

### **Article 16** En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

(1) Article 16 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

## **Annexe I**

### En vigueur étendu

#### **Fiche de synthèse**

#### **CQP « Vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia »**

##### **I. - Métier, fonctions et activités visés par la qualification**

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification : vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia.

2. Description de la qualification

Dans le cadre de cette certification, le (la) vendeur(se)-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia acquiert les compétences suivantes :

Accueillir et accompagner les clients en magasin :

Elle/il accueille, informe et conseille la clientèle sur un point de vente dans le respect des exigences de service de l'entreprise.

Vendre des produits et des services adaptés aux besoins des clients en téléphonie, électroménager, multimédia :

Elle/il vend des produits et des services en délivrant des conseils adaptés en fonction des différents profils de clientèles et en faisant appel à des connaissances techniques.

Conseiller techniquement le client sur les produits (téléphonie, électroménager, multimédia) et les services proposés par l'entreprise :

Elle/il détecte les besoins du client par rapport à l'usage attendu du ou des produits (téléphonie, électroménager, multimédia).

Elle/il dispense des conseils techniques adaptés aux besoins du client en s'appuyant sur des supports d'aide à la vente.

Elle/il fidélise la clientèle de l'entreprise en proposant des services facilitant l'achat, l'utilisation des produits.

Assurer le bon état marchand du rayon ou du magasin :

Elle/il assure la tenue de son rayon ou de son magasin (implantation, balisage, étiquetage, ILV/PLV) selon la politique commerciale de l'entreprise et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Traiter les retours et réclamations clients :

Elle/il traite les réclamations simples des clients dans le cadre de la politique commerciale et en lien avec sa hiérarchie.

Elle/il oriente le client vers le bon interlocuteur.

Participer à la dynamique commerciale :

Elle/il met en valeur les produits dans le cadre de la politique de mise en avant commerciale du produit (merchandising) de l'entreprise et veille à la bonne gestion des aléas éventuels.

Elle/il contribue à la bonne intégration des nouveaux embauchés.

Réaliser le suivi des stocks :

Elle/il réalise les inventaires selon la politique de l'entreprise.

## II. - Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

La reconnaissance de l'obtention de la certification dans la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'effectue selon les modalités suivantes :

Tous les salariés, dont les nouveaux entrants, ayant obtenu la certification seront au minimum positionnés au niveau I échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour les salariés en poste ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle « Vendeur-conseil en magasin en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia » dans l'entreprise, la reconnaissance de la certification s'effectue selon les modalités suivantes :

- par l'octroi d'un échelon supplémentaire à celui occupé par le salarié au moment de la délivrance de la certification ;

- par le versement d'une prime CQP d'un montant de 1 500 € comme suit :

- 750 € versés au salarié lors de la délivrance de la certification attestée par le document qui lui sera remis par le jury national paritaire ;

- 750 € versés à l'issue du 6e mois suivant l'obtention de la certification.

Ces dispositions bénéficient également aux salariés qui effectuent une validation des acquis de l'expérience (VAE) portée par l'entreprise, dans le cadre de cette certification.

## Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel

FENACEREM ;

FEDELEC.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, présentes sur l'ensemble du territoire national, disposent de points de vente aux modèles économiques variés, à savoir :

- de magasins de centre-ville ou de proximité de plus ou moins grande superficie ;

- de grandes surfaces spécialisées (GSS) ;

- de magasins en centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Cette organisation participe à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Cependant, même si les entreprises de la branche privilégient l'emploi de salariés à temps complet, les magasins sont soumis à des variations importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire entre les jours du mois, nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans ces conditions, le recours au travail à temps partiel permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du comportement des clients et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités d'organisation du travail à temps partiel, tout en rappelant :

- d'une part, que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié dans la branche ;

- d'autre part, que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en oeuvre du présent accord.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le présent accord, annexé à la convention collective nationale des commerces et services de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles prévues à l'article 22 portant sur le même objet.

### Article 2

#### En vigueur étendu

#### Article 2.1

#### En vigueur étendu

Le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle.

Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

## **Article 2.2** En vigueur étendu

Le recours au travail à temps partiel permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques. Il doit faire l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail, qui mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent, sauf exception, que le contrat ou l'avenant prévoit une répartition la plus précise possible pour permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs activités.

## **Article 2.3** En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-11 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet. Pour ce faire, l'appréciation du droit ou du calcul d'un certain nombre d'avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- la durée des congés payés, des congés spéciaux de courte durée entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que celle du personnel à temps complet.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans les domaines des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelles.

Les dates de formation seront communiquées aux intéressés au moins 7 jours ouvrés avant le début du stage.

Dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise devra s'effectuer pendant le temps de travail habituel des intéressés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur.

## **Article 3** En vigueur étendu

### **Article 3.1** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

### **Article 3.2** En vigueur étendu

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 3.1 du présent accord peut, par exception, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

## **Article 4** En vigueur étendu

La journée de travail ne peut pas comporter plus d'une coupure. Dans le cas où la coupure est supérieure à 1 heure, les périodes de travail de part et d'autre de cette coupure ne peuvent pas être inférieures à 3 heures. En tout état de cause, la coupure ne peut pas être supérieure à 2 heures. Lorsque le magasin ouvre en continu et que son organisation le permet, le temps consacré au repas pourra être de 1 heure.

Pour tous les contrats de travail dont la durée est supérieure à 12 heures hebdomadaires, la durée quotidienne continue du travail ne peut pas être inférieure à 3 heures.

## **Article 5**

## En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel peuvent, à la demande de l'employeur, être amenés à effectuer des heures complémentaires à l'horaire contractuel de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le salarié.

Toutefois, le nombre des heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée légale de travail.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre le minimum défini par la loi et le volant d'heures résultant de la présente convention collective.

Par dérogation à l'article 24.3 c de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les heures complémentaires et leur majoration sont prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté.

## Article 6

### En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement leur durée contractuelle de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Les compléments d'heures sont régis par les règles prévues ci-après.

### Article 6.1

#### En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail.

Une information correspondant à la qualification souhaitée est faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise ou, en cas de sites distincts, au sein du site dans lequel ils sont affectés. Cette information doit indiquer :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue à l'article 6.5 du présent accord).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- en cas d'égalité, les charges de famille.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le ou les salariés qui n'auront pas été retenus en seront informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois suivant la décision de l'employeur. Cette lettre portera indication du ou des critères à l'origine de cette décision.

### Article 6.2

#### En vigueur étendu

Le salarié ne peut être tenu d'accepter le complément d'heures. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même si le salarié refuse le renouvellement d'un avenant complément d'heures.

### Article 6.3

#### En vigueur étendu

L'augmentation temporaire de la durée contractuelle du travail est formalisée par un avenant au contrat comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue à l'article 6.5 du présent accord ;
- la durée pendant laquelle l'avenant complément d'heures s'applique ;
- ainsi que la mention précisant qu'à l'issue de la période définie dans l'avenant la durée contractuelle antérieure reprend effet, à l'exception de la conclusion d'un nouvel avenant.

**Article 6.4**  
En vigueur étendu

A l'exception des cas de remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants complémentaires d'heures proposé par l'employeur est limité à 5 par an et par salarié. La durée ne peut excéder 4 semaines par avenant et 20 semaines par an.

**Article 6.5**  
En vigueur étendu

Les heures effectuées par le salarié dans le cadre du complément d'heures sont majorées de 12 %. Les heures réalisées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

**Article 7**  
En vigueur étendu

**Article 7.1**  
En vigueur étendu

Les conditions générales de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés déjà en fonction sont fixées de la manière suivante :

- le salarié désirant occuper un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée du travail souhaitée et, en cas d'entreprise à établissements multiples, le ou les établissements envisagés. S'il s'agit d'une demande émanant d'un salarié dont l'horaire souhaité est inférieur à la durée légale de 24 heures, la demande doit être motivée ;

- la demande ne pourra être prise en compte par l'employeur qu'après un délai de rétractation du salarié de 15 jours calendaires à compter de la réception de la lettre ;

- en tout état de cause, la demande peut être retirée à tout moment par le salarié avant la signature de l'avenant au contrat de travail.

L'employeur dispose alors d'un délai de 1 mois à réception de la demande pour notifier :

- soit la liste du (ou des) poste(s) disponible(s) répondant aux souhaits exprimés par le salarié ;

- soit l'absence momentanée de poste disponible correspondant à ces mêmes souhaits.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur établira son choix en fonction des critères suivants : qualification du salarié, ancienneté, situation de famille, date de la demande.

Le ou les salariés qui n'auront pas été choisis en seront informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois qui suit la décision de l'employeur. Cette lettre portera indication du ou des critères retenus.

Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires pour contester le choix des critères auprès de l'autorité ayant pris la décision.

En cas de contestation du refus, le salarié peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 43 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour le salarié dont la demande a été acceptée, l'avenant au contrat de travail doit comporter la manifestation expresse de sa volonté.

**Article 7.2**  
En vigueur étendu

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés conformément aux dispositions prévues dans l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le refus, par un salarié, d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le site dans lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à une candidature externe.

**Article 9**  
En vigueur étendu

**Article 9.1**  
En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet et préalablement à cette réunion, il est remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière au bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

**Article 9.2**  
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif, en fonction des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport de branche, de suivre, chaque année, lors de la réunion paritaire consacrée à la présentation du rapport de branche, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans la branche et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

**Article 13**  
En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu. (1)

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) L'alinéa 2 de l'article 13 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)



# Textes Salaires

## Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC).

Fédération des services CFDT ;

Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

### En vigueur étendu

Entre les organisations représentatives des entreprises et des salariés des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont été conclues les dispositions suivantes :

#### Préambule

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

- pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, il convient d'ajouter aux minima de la grille présentée, pour les 4 premières heures supplémentaires, la majoration dont le taux diffère selon l'effectif de l'entreprise :

- + 10 % pour les entreprises de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

- + 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

#### Article 1er

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006.

#### Article 2

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum horaire
I	1	1 254,28	8,270
	2	1 259,28	8,303
	3	1 268,28	8,362
II	1	1 301,28	8,580
	2	1 334,28	8,797
	3	1 367,28	9,015
III	1	1 400,28	9,232
	2	1 433,28	9,450
	3	1 466,28	9,667
IV	1	1 514,28	9,984
	2	1 694,28	11,171
	3	1 874,28	12,357

#### Article 3

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours

(En euros.)

Position	Salaire minimum annuel	Salaire minimum annuel
I	22 347,13	1 713,28
II	27 904,14	2 139,28
III	33 343,13	2 556,28
IV	38 782,13	2 973,28

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Fait à Paris, le 20 juin 2006. Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 5 février 2007, art. 1er).

## Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;

Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM).

Fédération des services CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Il est rappelé que, pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, une majoration qui s'applique sur les 4 premières heures supplémentaires s'ajoute au minima des grilles présentées.

Le taux de cette majoration diffère selon l'effectif de l'entreprise :

+ 10 % pour les entreprises de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

+ 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 1<sup>er</sup>

Application

La grille des salaires faisant l'objet de l'article 2 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007.

La grille des salaires faisant l'objet de l'article 3 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007.

Article 2

Application au 1<sup>er</sup> avril 2007 Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum horaire
I	1	1 266,82	8,353
	2	1 271,87	8,386
	3	1 280,96	8,446
II	1	1 314,29	8,666
	2	1 347,62	8,885
	3	1 380,95	9,105
III	1	1 414,28	9,324
	2	1 447,61	9,545
	3	1 480,94	9,764
IV	1	1 529,42	10,084

	2	1 711,22	11,283
	3	1 893,02	12,481

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours.

(En euros.)

Position	Salaire minimum annuel	Salaire minimum annuel
I	22 571,00	1 730,00
II	28 183,00	2 161,00
III	33 677,00	2 582,00
IV	39 170,00	3 003,00

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Article 3

Application au 1er septembre 2007 Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire minimum horaire
I	1	1 285,82	8,478
	2	1 290,95	8,512
	3	1 300,17	8,573
II	1	1 334,00	8,796
	2	1 367,83	9,018
	3	1 401,66	9,242
III	1	1 435,49	9,464
	2	1 469,32	9,688
	3	1 503,15	9,910
IV	1	1 552,36	10,235
	2	1 736,89	11,452
	3	1 921,42	12,668

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours.

(En euros.)

Position	Salaire minimum annuel	Salaire minimum annuel
I	22 910,00	1 756,00
II	28 606,00	2 193,00
III	34 182,00	2 621,00
IV	39 758,00	3 048,00

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Article 4

Négociations salariales

Les organisations représentatives des entreprises et des salariés des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager conviennent de fixer la prochaine négociation sur les salaires début janvier 2008.

Fait à Paris, le 20 février 2007. Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 20 juin 2007, art. 1er).

## Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

(1) Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente. (Arrêté du 19 mai 2009, art. 1er)

(2) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 19 mai 2009, art. 1er)

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;

Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM).

Fédération des services CFDT.

### Article 1 En vigueur étendu

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
I	1	1 324,08	8,73
	2	1 328,63	8,76
	3	1 337,73	8,82
II	1	1 372,61	9,05
	2	1 407,50	9,28
	3	1 442,38	9,51
III	1	1 477,27	9,74
	2	1 512,15	9,97
	3	1 547,03	10,20
IV	1	1 597,09	10,53
	2	1 788,19	11,79
	3	1 977,78	13,04

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle : 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours.

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 579	1 807
II	29 441	2 257
III	35 187	2 698
IV	40 919	3 137

Pour les cadres, en cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers,  
employés, agents de maîtrise

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 330,70	8,77
I	2	1 335,27	8,80
	3	1 344,42	8,86
	1	1 379,47	9,10
II	2	1 414,54	9,33
	3	1 449,59	9,56
	1	1 484,66	9,79
III	2	1 519,71	10,02
	3	1 554,77	10,25
	1	1 605,08	10,58
IV	2	1 797,13	11,85
	3	1 987,67	13,11

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle : 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours.

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 697	1 816
II	29 588	2 268
III	35 363	2 711
IV	41 124	3 153

**Article 3**  
En vigueur étendu

Si le niveau I échelon 1 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

**Article 4**  
En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail et celles qui lui sont liées.

## Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 6 août 2010, art. 1er)

FENACEREM ;

FEDELEC.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, soulignant l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes, précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en oeuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 346,67	8,88
	2	1 351,29	8,91
	3	1 360,55	8,97
II	1	1 393,26	9,19
	2	1 428,69	9,42
	3	1 464,09	9,65
III	1	1 499,51	9,89
	2	1 534,91	10,12
	3	1 570,32	10,35
IV	1	1 621,13	10,69
	2	1 815,10	11,97
	3	2 007,55	13,24

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	23 817,29	1 825,08
II	29 745,39	2 279,34
III	35 555,44	2 724,56
IV	41 352,38	3 168,77

Pour les cadres, en cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2010.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 9 juillet 2012, art. 1er)*

FENACEREM.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en oeuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en oeuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er avril 2012, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
I	1	1 400,54	9,23
	2	1 405,34	9,27
	3	1 414,97	9,33
II	1	1 448,99	9,55
	2	1 485,84	9,80
	3	1 522,65	10,04
III	1	1 559,49	10,28
	2	1 596,31	10,52
	3	1 633,13	10,77
IV	1	1 685,98	11,12
	2	1 887,70	12,45
	3	2 087,85	13,77

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	24 769,98	1 898,08
II	30 935,21	2 370,51
III	36 977,66	2 833,54
IV	43 006,48	3 295,52

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1er avril 2012.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)*



FENACEREM ;

FEDELEC.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

## Préambule

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en oeuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en oeuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 435,55	9,46
	2	1 440,47	9,50
	3	1450,34	9,56
II	1	1 485,21	9,79
	2	1 522,99	10,05
	3	1 560,72	10,29
III	1	1 598,48	10,54
	2	1 636,22	10,78
	3	1 673,96	11,04
IV	1	1 728,13	11,40
	2	1 934,89	12,76
	3	2 140,05	14,11

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 389,23	1 945,53
II	31 708,59	2 429,78

III	37 902,10	2 904,38
IV	44 081,64	3 377,90

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

**Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(ARRÊTÉ du 18 août 2015 - art. 1)*

- FENACEREM ;
- FEDELEC.
- CSFV CFTC ;
- FS CFDT.

**Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en oeuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en oeuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 461,39	9,64
	2	1 466,40	9,67
	3	1 476,45	9,73
II	1	1 511,94	9,97
	2	1 550,40	10,22
	3	1 588,81	10,48
III	1	1 624,06	10,71
	2	1 662,40	10,96
	3	1 700,74	11,21
IV	1	1 755,78	11,58
	2	1 965,85	12,96
	3	2 174,29	14,34

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 846,24	1 980,55
II	32 215,84	2 468,65
III	38 508,53	2 950,85
IV	44 786,95	3 431,95

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## Textes Extensions

### ARRÊTÉ du 9 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commissions des conventions et accords),

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes), à l'exclusion de la phrase : " le cadre est tenu de prévenir l'employeur trois mois avant la date de son départ de l'entreprise " figurant au premier alinéa de l'article 9 de l'annexe III, avenant Cadre.

Le cinquième alinéa du point 22-3 de l'article 22 des clauses générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 nouveau du code du travail.

Le quatrième alinéa du point 29-3 de l'article 29 et le dernier alinéa de l'article 30 des clauses générales sont étendus, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

Le dernier alinéa de l'article 31 des clauses générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 224-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### ARRÊTÉ du 15 juin 1993

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu l'avenant n° 1 Salaires du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

#### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 Salaires du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

### ARRÊTÉ du 26 juillet 1993

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juin 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 juin 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

Le préambule est étendu à l'exclusion des termes : les entreprises qui ont occupé des salariés dont le nombre mensuel moyen est au moins égal à dix pendant l'année (ou la fraction d'année où l'activité a été exercée) relèvent pour l'année suivante du système de formation continue des entreprises de six salariés et plus.

L'article 5 est étendu sous réserve des dispositions des articles L.951-3 et L.952-1 du code du travail.

**ARRÊTE du 15 octobre 1993**

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 1993 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 1993 à la convention collective susvisée.

**ARRÊTE du 9 février 1994**

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 4 du 7 janvier 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 janvier 1994 à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 6 juillet 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 5 (Salaires) du 17 février 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 avril 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,  
Arrête :

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 17 février 1994 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-9 en date du 2 juin 1994.

### **ARRETE du 10 juillet 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu l'additif du 17 mars 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel des 31 mars et 29 avril 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),  
Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

- l'additif du 17 mars 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la convention collective susvisée,  
sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-13 et n° 95-15 en date des 22 et 31 mai 1995.

### **ARRETE du 4 janvier 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 8 du 16 octobre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 8 du 16 octobre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-48 en date du 30 décembre 1995.

**ARRETE du 4 juin 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-15 en date du 31 mai 1996.

**ARRETE du 17 juin 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la convention collective susvisée, sous réserve à l'article 3 du chapitre 1er de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996.

**ARRETE du 15 avril 1997**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juin 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 11 du 24 janvier 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 février 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 janvier 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-08 en date du 28 mars 1997.

**ARRETE du 13 mai 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 12 du 23 janvier 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et



services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 12 du 23 janvier 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-14 en date du 9 mai 1998.

### **ARRETE du 12 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 mai 1998, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 13 du 21 avril 1998 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juillet 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 13 du 21 avril 1998 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-30 en date du 28 août 1998.

### **ARRETE du 23 février 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 14 du 22 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 décembre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 14 du 22 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-02 en date du 19 février 1999.

### **ARRETE du 4 juin 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 avril 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-15 en date du 21 mai 1999.

### **ARRETE du 6 juin 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 18 du 21 janvier 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 18 du 21 janvier 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/18 en date du 2 juin 2000.

## ARRETE du 21 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 19 du 1er mars 2000 (Annexe IV sur la prévoyance) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 19 du 1er mars 2000 (Annexe IV sur la prévoyance) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000.

## ARRETE du 9 mai 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 20 du 19 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par le champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ;  
Considérant que la fixation de salaires minima ainsi que les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;  
Considérant que l'avenant n'est contraire à aucune disposition législative ou réglementaire en vigueur sous la réserve ci-après formulée,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/50 en date du 15 janvier 2001.

## ARRETE du 30 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mai 2001, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 21 du 16 mai 2001 à la convention collective susvisée relatif à la structure de la convention ;  
Vu l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective susvisée relatif à la classification et aux salaires (3 annexes : A, B et C ; 2 barèmes annexés) ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 31 janvier 2002 et du 28 mars 2002, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que la détermination des règles en matière de classification des emplois relève de la liberté contractuelle ;  
Considérant, d'autre part, que les avenants susvisés, sous la réserve ci-après formulée, ne contreviennent pas aux dispositions légales en vigueur,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

1. L'avenant n° 21 du 16 mai 2001 relatif à la structure de la convention, à la convention collective susvisée ;
2. L'avenant n° 22 du 16 mai 2001 relatif à la classification et aux salaires (3 annexes : A, B et C ; 2 barèmes annexés), à la convention collective susvisée.

Le barème annexé des salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

## ARRETE du 18 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 avril 2001, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en euros de l'avenant n° 20 sur les salaires minima) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en euros de l'avenant n° 20 sur les salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/10 en date du 6 avril 2002.

## **ARRETE du 24 septembre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 24 du 15 mars 2002 sur les salaires minima et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 24 du 15 mars 2002 sur les salaires minima et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/17 en date du 25 mai 2002.

## **ARRETE du 2 mai 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minima conventionnels) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minima conventionnels) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/5.

## ARRETE du 23 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 26 du 24 septembre 2003 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 26 du 24 septembre 2003 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/44.

## ARRETE du 21 mars 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 28 du 29 octobre 2004 relatif aux salaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail, notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 février 2005, notamment le maintien des oppositions susvisées ;

Considérant que les dispositions du texte conventionnel se conforment, sous la réserve ci-dessous formulée, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 28 du 29 octobre 2004 relatif aux salaires à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui a instauré une garantie mensuelle de rémunération.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/49.

## ARRETE du 7 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " prévisible " mentionné au cinquième alinéa du paragraphe 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le calcul de la durée du droit individuel à la formation ne peut se faire que sur la durée réelle du contrat ;

- du septième alinéa du paragraphe 6.2 susvisé, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le sixième alinéa du paragraphe 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles la proratisation du droit individuel à la formation doit être fonction non seulement de la durée de travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

Le dernier alinéa du paragraphe 6.2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Le sixième alinéa du paragraphe 6.5 (Modalités de départ en formation) de l'article 6 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail.

Le premier point du deuxième alinéa du paragraphe 8.2 (Modalités de mise en oeuvre) de l'article 8 (Plan de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), le premier point du paragraphe 12.1.1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article 12 (Financement) et le deuxième tiret du premier point du paragraphe 12.1.2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 12 précité sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/23.

## ARRETE du 16 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 30 du 13 octobre 2005 sur les salaires à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 30 du 13 octobre 2005 sur les salaires à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

## **ARRETE du 30 mai 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 6-2 modifié, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation du salarié en contrat à durée déterminée doit s'exercer pendant l'exécution du contrat de travail, l'information du salarié sur son droit à la formation devant donc intervenir avant le terme du contrat du salarié.

L'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/52.

## **ARRETE du 30 mai 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/52.

### **ARRETE du 5 février 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 33 du 20 juin 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 octobre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail et rendus en séance du 28 novembre 2006,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 33 du 20 juin 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/34.

### **ARRETE du 20 juin 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mai 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/16.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**



## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi** : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi** : article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi** : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.



## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996, n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :



CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2512-0