

Convention collective

ELECTRONIQUE, AUDIOVISUEL, EQUIPEMENT MENAGER (Commerces et services)



N° de brochure : 3076

N° IDCC : 1686

Date de dernière mise à jour : 2020-07-23

Sommaire

Préambule 1**Titre I : Clauses générales** 1

Champ d'application. - Objet 1

Durée et dénonciation 2

Révision 2

Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires 2

Liberté d'opinion et droit syndical 3

Formation économique, sociale et syndicale 3

Réunions syndicales 3

Délégués du personnel 3

Comité d'entreprise 3

Comité de groupe 3

Etablissements multiples : représentation du personnel 4

Règlement intérieur 4

Egalité professionnelle 4

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés 4

Embauche 4

Période d'essai 4

Emploi et salaires 4

Modification de la situation professionnelle du salarié 5

Modification de la situation personnelle du salarié 5

Durée du travail 5

Nocturne 5

Salariés travaillant à temps partiel 5

Frais pour déplacement professionnel 5

Prime d'ancienneté 5

Jours fériés 6

Congés payés annuels 6

Congés spéciaux de courte durée 6

Service national obligatoire 7

Maladie 7

Accident du travail ou maladie professionnelle 8

Maternité 8

Congé parental d'éducation 8

Education des enfants. - Résiliation du contrat de travail 8

Délai-congé (préavis) 8

Licenciement 8

Indemnité de licenciement 8

Recherche d'emploi 8

Départ à la retraite 9

Retraite complémentaire 9

Formation 9

Hygiène et sécurité 9

Conciliation 10

Autres dispositions 10

Dépôt légal 11

Adhésion 11

Extension 11

Titre II : Avenant cadres 11

Champ d'application 11

Classification des cadres 11

Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai 11

Durée du travail 11

Prime d'ancienneté 11

Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail 11

Délai-congé (préavis) 12

Indemnité de licenciement 12

Allocation de départ à la retraite 12

Mutation ou changement d'affectation 13

Titre III : Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001 13

Préambule 13

Champ d'application 13

Méthode des critères classants 13

Application Application de la grille de classification 13

Situation des salariés débutant dans la profession 14

Prime d'ancienneté 14

Groupe technique de la classification 14

Passage à la nouvelle classification 14

Dépôt et extension 15

Annexe A : Grille de classification des emplois 15

Classification des emplois de cadres 16

Annexe B : Les emplois-repères et leur classification 17

Annexe C : Table de correspondance à la mise en application 22

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

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

(période de transition) 22

Titre V : Prévoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000 23

Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive 24

Garantie incapacité de travail. - Invalidité 24

Garantie maternité	25
Rente de conjoint survivant	25
Information des salariés	25
Cotisation	25
Organisme gestionnaire	26
Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance	26
Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance	26
Durée. - Révision. - Dénonciation	26
Titre VI : Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993	26
Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	26
Chapitre II : Formation continue	28
Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI	29
Suivi de l'accord	29
Evolution du dispositif du titre VI	29
Textes Attachés	29
Annexe A relative aux clauses générales	29
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	29
Annexe B relative aux clauses générales	30
Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales	30
Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales - Cahier des charges relatif à la formation des membres du CHSCT	30
I. - Être membre de CHSCT dans la branche : les compétences nécessaires	30
A. - Compétences nécessitées par la mission	30
B. - Compétences nécessitées par les spécificités de la branche	30
II. - Contenu général du programme de formation	31
A. - Principes de la formation	31
B. - Programme	32
Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation	32
Adhésion par lettre 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	32
Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V ' Prévoyance '	33
Modification du texte conventionnel	33
Date d'application	34
Dépôt - Extension	34
Adhésion par lettre du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005	34
Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation	34
Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »	35
Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention	39
Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	40
Préambule	40
Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés	44
Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires	45
Préambule	45
Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation	46
Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP	46
Préambule	46
Annexe I	53
Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel	54
Préambule	54
Accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	58
Préambule	58
Titre Ier Cadre juridique	58
Titre II Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle	59
Titre III Dispositifs de formation tout au long de la vie	61
Titre IV Autres acteurs de la formation	66
Titre V Financement de la formation professionnelle	68
Titre VI Dispositions finales	68
Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	69
Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social	71
Préambule	71
Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	71
Préambule	71
I. - Modification de l'article 4 de la convention collective	71
II. - Dispositions diverses	72
III. - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité	72
Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	73
Préambule	73
Annexe	75
Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement	75
Préambule	75
Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine	77
Préambule	77
Accord du 14 mars 2018 relatif à la participation	78
Préambule	78
Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison	81
Préambule	81
Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	82
Préambule	82
Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	83
Préambule	83
Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles	84

Préambule	85
Chapitre Ier Dispositions salariales	85
Chapitre II Don de jours	85
Chapitre III Congés pour événements familiaux	86
Chapitre IV Dispositions communes	86
Avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires	86
Préambule	86
Chapitre Ier Champ d'application	86
Chapitre II Modalités	86
Chapitre III Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés	87
Chapitre IV Durée. - Entrée en vigueur	87
Chapitre V Dépôt. - Extension	87
Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	87
Préambule	87
Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	88
Préambule	88
Annexe	88
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	88
Préambule	89
Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés	89
Textes Salaires	90
Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires	90
Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires	91
Préambule	91
Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009	92
Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010	93
Préambule	93
Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	94
Préambule	94
Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013	95
Préambule	95
Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015	96
Préambule	96
Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017	97
Préambule	97
Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019	98
Préambule	98
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	99
<i>Préambule</i>	99
<i>Annexe</i>	102
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 48 du 12 juillet 2018</i>	NV-1
<i>Avenant n°2 financement du paritarisme (17 octobre 2019)</i>	NV-1
<i>Accord Pro A reconversion ou la promotion par alternance (20 janvier 2020)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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.

Signataires	
Organisations patronales	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) ;
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, commerces et services, activités connexes (FNECS, SNCCD-CGC) ; Fédération des services CFTD ; Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise CFTC ; Fédération des employés, cadres CGT-FO.
Organisations adhérentes	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 16-5-2001 BOCC 2001-45 étendu par arrêté du 30-4-2002 JORF 5-5-2002.

La présente convention comporte les textes suivants :

- Titre I^{er} « 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 répertoriés sous les codes d'activités françaises 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 française 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 françaises exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 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).

(1) Pour le détail des activités, voir l'annexe A à l'article 1er.

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 et commissions préparatoires

Article 4

En vigueur étendu

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés *au plan national* (1) dans la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un par entreprise de moins de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans ladite branche. Les participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter. Ils informent par avance leur employeur de leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins onze fois par an et plus si nécessaire.

4.2. Missions

Les missions de la commission, telles que définies légalement, sont les suivantes :

a) Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. La commission peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ou en commission paritaire.

b) Mission d'intérêt général

- La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

- La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

- *La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis à l'adresse de la FENACEREM après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration de ce rapport, les organisations patronales siégeant dans la commission établissent un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les partenaires signataires des accords (organisation syndicale de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).* (2)

c) Demande d'avis

La commission peut rendre un avis à la demande de juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés et la majorité en nombre des organisations patronales membres de la commission. À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

d) Interprétation (3)

En outre, la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la branche *au plan national* (1), et pour les employeurs, d'un représentant au moins par organisation syndicale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs ne devra pas être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission. Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. Elle devra émettre un avis dans un délai d'un mois suivant sa réunion. S'il est majoritaire dans les conditions prévues pour les avis rendus suite à une demande d'une juridiction, il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, sera établi, indiquant la position de chacun des participants à la commission. Ces avis ou procès-verbaux feront l'objet de mesures de publicité légale et seront annexés à la convention collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la convention peuvent se dérouler à l'occasion des réunions de la commission consacrées à la négociation dans la convention collective.

e) Observatoire de la négociation

La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le temps passé aux réunions de ces commissions sera rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire sera 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 transport

Les frais de transport 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 vingt-deux 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 cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif dans la commission sera assuré par les organisations patronales siégeant dans la commission.

(1) Les termes « au plan national » figurant aux articles 4.1 et 4.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au Journal officiel du 21 août 2008.

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 19 janvier 2018-art. 1)

(3) Le point d de l'article 4.2 est étendu sous réserve que l'avis de la commission soit signé, non pas à la majorité, mais par l'ensemble des parties à l'accord initial, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

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 8 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 1 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 50 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Emploi et salaires

Article 17

En vigueur étendu

La classification des emplois du personnel visé à la présente convention figure à l'annexe I (1).

Les salaires minima correspondants font l'objet d'avenants de salaires (annexe II) (2).

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.

(1) Voir titre III « Classification » de la convention.

(2) Voir titre IV « Salaires minima » de la convention.

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 annule 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Voir titre II 'Avenant Cadres' de la convention.

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 5 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Voir titre IV 'Emploi et formation' de la convention.

(2) Voir titre II de la convention.

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, pacte civil de solidarité 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 : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ; décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

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, pacte civil de solidarité du salarié : 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'arrêt 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) (1).

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^e 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 (2) :

- 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^e au 70^e jour inclus d'absence pour les salariés ayant 22 ans révolus et moins de 28 ans d'ancienneté ;
 - du 61^e au 80^e jour inclus d'absence pour les salariés ayant 28 ans révolus et moins de 33 ans d'ancienneté ;
 - du 61^e au 90^e jour 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) Voir titre V « Prévoyance » de la convention.

(2) 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 % prévue au a de l'article 20.3 est due sans condition d'ancienneté.

Les salariés ayant 5 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^e 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Recherche d'emploi

Article 37

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) (1)

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

Bénéficiaire 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 1 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 SAV 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 3 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.

(1) Voir également l'annexe B aux clauses générales.

Conciliation

Article 43

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 3 du 18-6-1993 étendu par arrêté du 15-10-1993 JORF 27-10-1993

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 (1) à la présente convention.

(1) Voir titre III 'Classification' de la convention.

Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 16-5-2001 art. 5 en vigueur à l'extension BOCC 2001-45 étendu par arrêté du 30-4-2002 JORF 5-5-2002.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 19 du 1-3-2000 art. 7 BOCC 2000-16 étendu par arrêté du 21-6-2000 JORF 18-7-2000 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 l'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 ' ou 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Allocation de départ à la retraite

Article 9

En vigueur étendu

B(Convention collective nationale 1992-11-26 en vigueur le 1-1-1993 étendue par arrêté du 9-3-1993 JORF 19-3-1993)

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).

(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.

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 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 2 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.

Annexe A : 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	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.	1	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 une formation 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 une formation 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 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 une formation 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	ECHELON	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 œuvre de méthodes et/ou de moyens en fonction de directives. Ce niveau requiert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence technique et/ou l'animation d'équipe, sans que cette dernière soit nécessaire au positionnement dans ce niveau.	1	Choix et mise en œuvre 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 voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		2	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de 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.	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.
		3	Choix et mise en œuvre 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 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 œuvre 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.

Annexe B : 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)

Concepteur (trice) - vendeur (se) cuisine » (fiche 1 bis)

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.

Etiquetage 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 1 bis

Filière vente

Emploi repère : concepteur (trice) vendeur (se) cuisine

Définition générale : accueillir et qualifier le client sur le lieu de vente ou à distance. Concevoir et vendre une cuisine - Assurer le suivi de la vente

Activités

Accueille le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mets en œuvre le merchandising d'un espace de vente de cuisine,

Définit le projet avec le client. Élabore la situation technique. Négocie et vend la solution technique,

Prépare le dossier de pose (pour le métreur et/ ou poseur). Gère la commande fournisseur, gère le suivi client et traite les réclamations de premier niveau.

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

Filière administration

Emploi-repère : responsable administratif

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.

Positionnement des emplois repères

(tableau non reproduit)

- Dans la grille « Positionnement des emplois repères » dans la filière vente est intégré à côté du positionnement vendeur, l'emploi repère « concepteur (trice) vendeur (se) cuisine ». La fiche 1 bis est intégrée entre la fiche 1 et la fiche 2 avec un positionnement débutant au niveau III échelon 1 et se terminant au niveau VI échelon 2.

Annexe C : Table de correspondance à la mise en application

En vigueur étendu

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

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

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).

Article 1.2

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale reproduites ci-après :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

1. Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles :

- article 2 ' Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive ' ;
- article 3 ' Garantie incapacité de travail. - Invalidité ' ;
- article 4 ' Garantie maternité ' ;
- article 5 ' Rente de conjoint survivant ' .

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4. Changement d'organisme assureur (1)

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Le 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 31 du 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

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 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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^e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26^e 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^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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^e anniversaire (au lieu du 18^e 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 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

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 1,01 % du salaire annuel brut à compter du 1er avril 2016.

Ce taux inclut le financement de la portabilité des droits telle que définie à l'article 1.2 du titre V ' Prévoyance '.

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 7 du titre V ' Prévoyance ' de la convention collective nationale susvisée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Organisme gestionnaire

Article 8

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 31 du 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

Crée par Avenant n° 31 du 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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

Crée par Avenant n° 31 du 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 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

Crée par Avenant n° 31 du 16-11-2005 art. 1er en vigueur le premier jour du mois de son extension BOCC 2005-52 étendu par arrêté du 30-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 : 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

ABROGE

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 paritairement à l'échelon interprofessionnel.

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.

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

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

ANNEXE B À L'ARTICLE 41-2 DES CLAUSES GÉNÉRALES

Préambule

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 CHSCT dans la branche : les compétences nécessaires

I. - ÊTRE MEMBRE DE CHSCT 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. - Compétences nécessitées par la mission

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. - Compétences nécessitées par les spécificités de la branche

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

En vigueur étendu

Tout membre de CHSCT dans un établissement de plus de 50 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. 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. 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. 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. 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. - Contenu général du programme de formation

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. - Principes de la formation

A. - Les principes de la formation.

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. 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. 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. 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. - Programme

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

Signataires	
Organisations patronales	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).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (FNECS-SNCCD) CGC ; Fédération nationale des personnels du commerce de la distribution et des services CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

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.

Adhésion par lettre 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 '

Signataires	
Organisations patronales	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).
Organisations de salariés	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.
Organisations adhérentes	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 1er

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).

Adhésion par lettre 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

Signataires	
Organisations patronales	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),
Organisations de salariés	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 collègue 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 communiquera 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 »

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	FNECS ; CFTC CSFV ; FS-CFDT ; CGT COMM ; FEC FO.

Portée de l'avenant

Article 1er

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.

Modification du texte conventionnel

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 extérieurs ».

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 CFTD ;
- 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

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

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. »

Date d'application

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.

Dépôt. - Extension

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° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT.

Modifications du texte conventionnel

Article 1er

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 exercées 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. »

Date d'application

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.

Dépôt. - 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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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 29 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.

Champ d'application et portée de l'accord

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 1686.

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.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

Garantir l'égalité femmes-hommes dès l'embauche

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.

Formation professionnelle

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'Education 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.

Mobilité et promotion professionnelle

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.

Maternité. - Paternité. - Parentalité

Article 6

En vigueur étendu

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 (3^e 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.

Egalité professionnelle. - Egalité salariale

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.

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel

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.

Aménagement du temps de 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. »

Date d'application. - Dépôt. - Extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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.

Participation aux réunions paritaires de la branche

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.

Prise en charge des frais

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.

Frais de transports

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 si possible 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

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 30 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Frais de repas

Article 2.3

En vigueur étendu

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 7 fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Durée et entrée en vigueur

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.

Dépôt et extension

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

Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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.

Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP

Signataires	
Organisations patronales	FEDELEC ; FENACEREM.
Organisations de salariés	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 œuvre 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.

Définition et objet

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).

Public et statut visés par l'accès aux CQP

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.

Création des CQP

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.

Présentation du CQP

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 œuvre.

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.

Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation individualisé

Article 5

En vigueur étendu

Demande de candidature

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.

Parcours du candidat

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). (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)

Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

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.

Accessibilité à un CQP par la VAE

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.

Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE

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.

Rôle des différents acteurs

Article 7

En vigueur étendu

Evaluateurs internes

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) ;
- 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 autopoisonnement ;
- 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.

Prestataires CQP externes

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.

Formateurs internes

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.

Jury professionnel

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.

Jury national paritaire

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.

Modalités de recours du candidat

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.

Gestion de la présence d'un salarié au jury

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.

Utilisation et accessibilité des outils CQP

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.

Reconnaissance dans la grille de classification

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.

Financement des CQP

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.

Bilan annuel

Article 13

En vigueur étendu

Un bilan de la mise en œuvre 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.

Champ d'application

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.

Durée et entrée en vigueur

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.

Dépôt et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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 œuvre du présent accord.

Objet

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.

Principes régissant le travail à temps partiel

Article 2

En vigueur étendu

Généralités

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.

Contrat ou avenant écrit

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.

Egalité de traitement

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.

Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Durée minimale hebdomadaire

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.

Dérogations à la durée minimale

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.

Organisation de la journée de travail

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.

Heures complémentaires

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 ajouté 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.

Complément d'heures par avenant au contrat de travail

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.

Priorité des salariés à temps partiel au sein de l'entreprise ou du site d'affectation

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.

Droit au refus du salarié

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.

Acceptation du 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.

Nombre maximum d'avenants par an et par salarié et durée

Article 6.4

En vigueur étendu

A l'exception des cas de remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants compléments 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.

Majoration

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 %.

Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

Article 7

En vigueur étendu

Mise en œuvre à l'initiative du salarié

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.

Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

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.

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

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.

Représentation du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Information des représentants du personnel

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.

Heures de délégation

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.

Suivi

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.

Durée et entrée en vigueur

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.

Publicité et formalités de dépôt

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)

Révision et dénonciation

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)

Accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FEDELEC ; FENACEREM.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CFDT ; CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences. Face à l'évolution des modes de consommation et à l'exigence grandissante des clients tant au niveau de l'accueil, du conseil ou du service qu'au niveau du prix, les parties signataires du présent accord souhaitent dynamiser la politique de formation afin que les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité, et répondant aux enjeux de développement des compétences, de sécurisation des parcours et de la promotion professionnelle des salariés de la branche.

A cette fin, à travers le présent accord, les partenaires sociaux entendent :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle afin notamment de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la construction de parcours de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers et à la technicité des produits ;
- poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en mettant en place des certificats de qualification professionnelle ;
- renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins.

La formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif, pour chaque salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son employabilité.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Reprenant cet objectif, 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 professionnelles des femmes et des hommes ;
- de maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- d'accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
- et de favoriser l'acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

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 compétences de leurs salariés.

Titre Ier Cadre juridique

Champ d'application et portée

Article 1er

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 du 26 novembre 1992.

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

Titre II Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Faire de la formation professionnelle un élément au service de la compétitivité des entreprises et de l'amélioration du statut social des salariés suppose une mobilisation et une sensibilisation des acteurs de l'entreprise tout au long de l'activité professionnelle.

Accueil des jeunes dans l'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Stages en entreprise

Article 2.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Insertion des jeunes dans l'entreprise

Article 2.2

En vigueur étendu

L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle est grandement favorisée par une formation initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques et à la technicité des produits. Dès lors, les entreprises mettront en place un parcours d'intégration et de formation facilitant la prise de fonction du jeune. Ce parcours est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fonction ainsi qu'à celles du jeune salarié.

En outre et conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les entreprises mettent en place pour les jeunes embauchés un parcours d'évolution dans l'entreprise.

Ce parcours doit permettre au nouvel embauché de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour s'intégrer et participer à la collectivité de travail. L'entreprise pourra désigner une personne en charge de cette tâche (tuteur, référent, chargé d'accueil, parrainage, etc.).

La procédure d'accueil du jeune devra également comporter la visite du site, la présentation de ce qui constituera son environnement de travail mais également des éléments très spécifiques concernant l'hygiène, les conditions de travail et la sécurité.

Enfin, une information sera donnée sur la vie sociale de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de protection sociale, accords d'entreprise, etc.).

Entretien professionnel

Article 3

En vigueur étendu

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle en liaison avec les projets et perspectives de l'entreprise, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

Bénéficiaires

Article 3.1

En vigueur étendu

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une longue maladie au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un mandat syndical.

Finalité

Article 3.2

En vigueur étendu

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel. Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces institutions existent, préalablement à leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants.

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 management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

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.

Etat récapitulatif

Article 3.3

En vigueur étendu

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et/ou (1) si au moins deux de ces trois critères ne sont pas atteints, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation, conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail :

- soit de 100 heures s'il est à temps complet ;
- soit de 130 heures s'il est à temps partiel ;
- et verser une somme forfaitaire à l'OPCA, conformément à l'article R. 6323-3 du code du travail.

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

(1) Les termes « /ou » figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 3.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Remise d'un document écrit

Article 3.4

En vigueur étendu

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document écrit, dont une copie est remise au salarié. Ce document fait état des perspectives d'évolution professionnelle. Il peut également comporter les types de formations souhaitées par le salarié et celles proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera également lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 3.3 du présent accord.

Bilan de compétences

Article 4

En vigueur étendu

Objectif et publics

Article 4.1

En vigueur étendu

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. Il est confidentiel.

Il peut être suivi à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) justifiant de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et quels que soient les contrats de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise ;
- aux salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) totalisant 24 mois de travail salarié, dont 4 mois (consécutifs ou non) en CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés ayant bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne peuvent pas faire de nouvelle demande, dans la même entreprise, pendant un délai de 5 ans.

Durée du congé de bilan de compétences

Article 4.2

En vigueur étendu

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il peut être réalisé en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Article 4.3

En vigueur étendu

Bilan à l'initiative du salarié

Article 4.3.1

En vigueur étendu

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 compétences.

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.

Bilan à l'initiative de l'employeur

Article 4.3.2

En vigueur étendu

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'initiative de l'employeur, notamment dans le prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 5

En vigueur étendu

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et leur déroulement de carrière.

Pour assurer l'employabilité des salariés, les parties signataires préconisent l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle en garantissant le même accès aux formations des hommes et des femmes tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent 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 7 du présent accord.

A cette occasion elles seront attentives au contenu des rapports présentés au comité d'entreprise dans le cadre des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail.

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation, les parties signataires souhaitent inciter les employeurs, dans le respect des impératifs de l'entreprise, à :

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal ;

- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

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 le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent accord.

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 6

En vigueur étendu

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera disponible sur le site internet du compte personnel de formation en fin d'année 2015.

Titre III Dispositifs de formation tout au long de la vie

En vigueur étendu

La sécurisation des parcours professionnels suppose la mobilisation d'un certain nombre de dispositifs de formation, certains à l'initiative de l'employeur, d'autres à l'initiative du salarié avec ou sans l'accord de l'employeur selon les règles applicables.

Plan de formation

Article 7

En vigueur étendu

Objectif et publics

Article 7.1

En vigueur étendu

Le plan de formation a pour objectif de mettre en œuvre les formations dont la nature est déterminée par :

- les orientations stratégiques, les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise ;
- les modifications affectant les organisations du travail ;
- les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle ;
- et les besoins exprimés par les salariés.

Modalités de mise en œuvre

Article 7.2

En vigueur étendu

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, 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 management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations ;
- 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 œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Le plan de formation peut contenir trois catégories d'actions de formation effectuées pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération :

- les actions d'adaptation à l'emploi ;
- les actions liées au maintien dans l'emploi ou à l'évolution des emplois, qui visent à apporter des compétences directement utilisables dans le cadre de l'emploi actuel ou futur ;
- les actions de développement des compétences, qui visent à anticiper une future demande, la personne n'étant pas encore dans le poste. Dans le cadre de ce type d'action, l'employeur devra prendre des engagements :
 - sur les conditions dans lesquelles le salarié accède dans le délai de 1 an à des fonctions correspondant aux compétences acquises et obtient la classification correspondante ;
 - sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Prise en charge

Article 7.3

En vigueur étendu

A défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais 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.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8

En vigueur étendu

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Principe

Article 8.1

En vigueur étendu

Les bénéficiaires du compte personnel de formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail peuvent mobiliser les heures acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à leur initiative, une action de formation.

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Durée

Article 8.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, un salarié à temps complet va acquérir, dans la limite de 150 heures :

- 24 heures par année de travail pendant 5 ans, dans la limite de 120 heures ;

- puis 12 heures par année de travail, pendant 2 ans et demi, jusqu'à 150 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul est effectué proportionnellement au temps effectué.

En cas de changement de régime d'emploi en cours d'année, le calcul se fait proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et aux périodes d'emploi à temps partiel.

Modalités d'acquisition du compte personnel de formation

Article 8.3

En vigueur étendu

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit au CPF.

Abondement du compte personnel de formation

Article 8.4

En vigueur étendu

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et conformément aux modalités prévues au I de l'article L. 6223-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

Mise en œuvre du compte personnel de formation

Article 8.5

En vigueur étendu

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies pendant tout ou partie du temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours calendaires défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées dans le cadre de l'article L. 6323-13 du code du travail.

Il en est de même des heures permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les heures utilisées pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Formations éligibles au compte personnel de formation

Article 8.6

En vigueur étendu

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances défini par l'article D. 6113-2 du code du travail (1).

Les autres formations sont celles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail (2).

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 8.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 III du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1er)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 8.6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1er)

Articulation du droit individuel à la formation (DIF) et du CPF

Article 8.7

En vigueur étendu

Le reliquat d'heures acquises au titre du DIF existant au 31 décembre 2014 pourra être utilisé dans les mêmes conditions que les heures acquises dans le cadre du CPF. Le titulaire aura jusqu'au 31 décembre 2020 pour utiliser ce reliquat.

Si son reliquat est insuffisant, le salarié pourra mobiliser un crédit d'heures au titre de son CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre du CPF, ces heures ne seront pas prises en compte, ni pour le plafond de 150 heures, ni pour le rythme d'acquisition des heures sur le CPF.

Congé individuel de formation (CIF)

Article 9

En vigueur étendu

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié dont l'ancienneté en qualité de salarié est au moins égale à 24 mois consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de son entreprise.

Le CIF s'exerce selon les modalités légales en vigueur.

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent également rappeler les outils permettant de participer au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les entreprises de la branche utilisent le dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif peut permettre à un ou plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Périodes de mise en situation en milieu professionnel

Article 11

En vigueur étendu

Poursuivant le même objectif en faveur de l'emploi, les périodes de mise en situation en milieu professionnel participent à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du code du travail, le dispositif a pour finalité de permettre à un salarié, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi soit :

- de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- de confirmer un projet professionnel ;
- d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel donnent lieu à la conclusion d'une convention écrite conformément à l'article L. 5135-4 du code du travail.

Toutefois, ce type de dispositif ne peut permettre la conclusion d'une convention ayant pour objets :

- l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil ;
- accomplir un emploi saisonnier ;
- ou remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 12

En vigueur étendu

Objectif et publics

Article 12.1

En vigueur étendu

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.

Durée de l'autorisation d'absence

Article 12.2

En vigueur étendu

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE. Lorsqu'elle est effectuée pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien de la rémunération.

Modalités de mise en œuvre de la VAE

Article 12.3

En vigueur étendu

L'employeur informe le salarié qui en fait la demande, des modalités de mise en œuvre 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 du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

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 de qualification professionnelle 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 validation par l'organisme ayant délivré la certification.

Professionalisation

Article 13

En vigueur étendu

Contrat de professionnalisation

Article 13.1

En vigueur étendu

Objectifs et publics

En vigueur étendu

Les entreprises 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 accord.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

- aux jeunes âgés de 16 à 26 ans révolus pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et favorisant ainsi leur insertion ou leur réinsertion professionnelle grâce à une formation en alternance ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

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.

Durée

En vigueur étendu

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'éducation nationale ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle, 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.

Axes de formation et qualifications

En vigueur étendu

Les axes prioritaires de formation professionnelle retenus par la CPNEFP sont de nature diplômante et qualifiante et peuvent concerner les domaines suivants :

- 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) ;
- les diplômes de l'éducation nationale ;
- les titres à finalité professionnelle ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ;
- ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

Rémunération

En vigueur étendu

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.

Prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques et frais annexes

En vigueur étendu

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 commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Renouvellement des contrats de professionnalisation

En vigueur étendu

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.

Modalités de mise en œuvre du contrat

En vigueur étendu

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 œuvre du contrat.

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

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.

Périodes de professionnalisation

Article 13.2

En vigueur étendu

Objectif et publics

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés telles que définies par l'article L. 6324-1 du code du travail.

Axes de formation

En vigueur étendu

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, un certificat de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

(1) L'article 13.2.2 est étendu sous réserve des dispositions des deuxième et cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1er)

Déroulement de la formation

En vigueur étendu

A l'initiative de l'employeur, elles sont effectuées par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

Il en est de même des périodes inscrites au plan de formation.

Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en œuvre 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, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- les modalités d'évaluation des compétences ;
- les critères d'évaluation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenchera la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

Financement

En vigueur étendu

Les formations entrant dans la mise en œuvre des périodes de professionnalisation prioritaires de la branche sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de la professionnalisation, sur présentation de l'accord écrit cosigné par l'employeur et le salarié.

Apprentissage

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance de l'apprentissage qui a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. (1)

Elles souhaitent privilégier la mise en œuvre de ce type de contrat dans tous les métiers de la branche.

(1) Le premier alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

Tutorat

Article 15

En vigueur étendu

Objectifs et publics

Article 15.1

En vigueur étendu

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.

Cette mission temporaire ne peut être assurée que par un salarié volontaire répondant aux conditions ci-après.

Formation de tuteur

Article 15.2

En vigueur étendu

Objectifs

En vigueur étendu

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Financement

En vigueur étendu

La formation de tuteur est éligible au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation.

En application des dispositions légales, 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.

Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu

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 (1).

A défaut, il doit répondre aux conditions suivantes :

- avoir une expérience professionnelle de 2 ans minimum, en rapport avec la professionnalisation visée ;
- avoir la maîtrise du domaine abordé ;
- être titulaire d'une classification minimum de niveau III et, en tout état de cause, d'une classification supérieure à celle de l'apprenant ;
- avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation ;
- et avoir 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 deux.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (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.

(1) Le premier alinéa de l'article 15.2.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-6 du code du travail.

Titre IV Autres acteurs de la formation

Information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)

Article 16

En vigueur étendu

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- 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 ;
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de deux réunions spécifiques.

Un accord d'entreprise peut définir le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont fixées conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :
- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;

- la mise en œuvre du CPF ;
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- les contrats d'apprentissage.

L'employeur communiquera les actions de formation suivies et leur coût lors du bilan.

Conseil en évolution professionnelle

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

L'employeur informe le salarié, notamment lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle. Les modalités de recours à ce conseil pourront être prévues dans un document remis à chaque salarié lors des entretiens professionnels prévus dans le présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 18

En vigueur étendu

Objectifs

Article 18.1

En vigueur étendu

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, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (<http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr>).

Missions

Article 18.2

En vigueur étendu

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 commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (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 à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche, 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 organisations professionnelles 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'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

Diffusion des travaux

Article 18.3

En vigueur étendu

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent 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, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités 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.

Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Article 18.4

En vigueur étendu

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.

Assistance technique de l'observatoire

Article 18.5

En vigueur étendu

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

Financement

Article 18.6

En vigueur étendu

Les travaux de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales.

Titre V Financement de la formation professionnelle

Dispositions générales

Article 19

En vigueur étendu

Le financement des actions de formation est défini par les articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail.

Entreprises de moins de 10 salariés

Article 19.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord au moins 0,55 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6322-37 et L. 6332-3-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Entreprises de 10 salariés et plus

Article 19.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, le versement à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord est au moins de 1 % de la masse salariale brute, sauf accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans cette hypothèse, ce pourcentage peut être réduit à 0,80 %. La répartition de cette contribution varie selon la taille de l'entreprise.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail (1).

(1) Le deuxième alinéa de l'article 19.2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6322-37 et L. 6332-3-6 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Entreprises de 10 à 49 salariés

En vigueur étendu

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,20 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,15 % consacré au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du compte personnel de formation (CPF).

Entreprises de 50 salariés à 299 salariés

En vigueur étendu

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,10 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

Entreprises de 300 salariés et plus

En vigueur étendu

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,40 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 20

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent comme OPCA de la branche l'AGEFOS PME.

Titre VI Dispositions finales

Durée et entrée en vigueur

Article 21

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 suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants relatifs à la formation professionnelle :

- accord n° 29 du 9 avril 2005 ;
- avenant n° 32 du 16 novembre 2005 ;
- chapitre III de l'avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager) ;
- avenant n° 1 du 23 juin 2009 ;
- avenant n° 2 du 16 mars 2011 ;
- avenant n° 3 du 15 novembre 2012.

Les dispositions de l'article 19 s'appliqueront aux salaires versés en 2015.

Commission de suivi

Article 22

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre. A cette fin, ils décident de mettre en place une commission de suivi sous l'égide de la CPNEFP.

La commission de suivi est constituée des membres de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente, et a pour missions :

- de promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès à la formation, notamment à travers l'OPCA désigné par la branche ;
- de mener des actions d'information et de conseil nécessaires au développement de la formation dans les petites entreprises ;
- d'examiner un bilan annuel d'application de l'accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

La commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Publicité et formalités de dépôt

Article 23

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 de 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 accord.

(1) L'article 23 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 3 juin 2016 - art. 1)

Révision et dénonciation

Article 24

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) Le deuxième alinéa de l'article 24 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 3 juin 2016 - art. 1)

Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM FEDELEC
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO

En vigueur étendu

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer le régime de prévoyance en vigueur au cours de l'année 2016 tel que prévu par l'article 10 du titre V « Prévoyance » de la convention collective et, à cet effet, de respecter la procédure de mise en concurrence de l'article L. 912-1 du code de la sécurité

sociale.

Dans l'attente des résultats du réexamen du régime, ils ont décidé, au vu de la situation financière actuelle du régime et avec l'objectif d'accompagner les entreprises et salariés de la branche, de faire évoluer les cotisations du régime de prévoyance tout en prenant en compte le nouveau dispositif de portabilité des droits instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les articles 1er et 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager sont modifiés en conséquence.

Modification de l'article 1er du titre V « Prévoyance » de la convention collective

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article 1.2 à la convention collective instituant un régime de prévoyance :

« Article 1.2

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale reproduites ci-après :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

1. Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles :

- article 2 ' Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive ' ;

- article 3 ' Garantie incapacité de travail. - Invalidité ' ;

- article 4 ' Garantie maternité ' ;

- article 5 ' Rente de conjoint survivant '.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Modification de l'article 7 intitulé « Cotisation » du titre V « Prévoyance » de la convention collective

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 intitulé « Cotisation » est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Cotisation

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 1,01 % du salaire annuel brut à compter du 1er avril 2016.

Ce taux inclut le financement de la portabilité des droits telle que définie à l'article 1.2 du titre V ' Prévoyance '.

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 7 du titre V ' Prévoyance ' de la convention collective nationale susvisée. »

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1er avril 2016.

Dépôt et extension

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-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.
(1)

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant.

(1) Le premier alinéa de l'article 4 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 4 mai 2017 - art. 1)

Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM FEDELEC
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT FEC FO CGT FCS

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans la branche ont estimé nécessaire de disposer d'un temps de réunion permettant de préparer les séances de la commission mixte paritaire. Conscientes de l'évolution du droit de la négociation collective et de la technicité croissante exigée des partenaires sociaux, le présent accord matérialise la volonté de doter les participants aux négociations de branche des moyens nécessaires pour leur permettre de négocier en connaissance de cause. En conséquence, l'article 4 de la CCN des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager est révisé et complété par les dispositions qui suivent.

Intitulé

Article 1er

En vigueur étendu

L'intitulé de l'article 4 est remplacé par « Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires ».

Réunions préparatoires

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 est complété par les dispositions suivantes :

« En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager bénéficiera de 3 journées préparatoires par année civile. Pour chacune de ces organisations syndicales, quatre salariés pourront participer à ces réunions (dans la limite maximum d'un par organisation syndicale concernée pour les entreprises de moins de 50 salariés). Les participants à ces réunions préparatoires seront rémunérés et les frais de transport et de séjour pris en charge conformément aux dispositions prévues ci-avant. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2017. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM FEDELEC
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, les dispositions de la loi du 8 août 2016, relatives à la création de la commission permanente de négociation et d'interprétation et à la définition des missions de cette commission. Il constitue l'article 4 de la convention collective.

I. - Modification de l'article 4 de la convention collective

En vigueur étendu

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au plan national dans la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un par entreprise de moins de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans ladite branche. Les participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter.

Ils informent par avance leur employeur de leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins onze fois par an et plus si nécessaire.

4.2. Missions

Les missions de la commission, telles que définies légalement, sont les suivantes :

a) Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle dans le cadre des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. La commission peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail ou en commission paritaire.

b) Mission d'intérêt général

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis à l'adresse de la FENACEREM après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration de ce rapport, les organisations patronales siégeant dans la commission établissent un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les partenaires signataires des accords (organisation syndicale de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).

c) Demande d'avis

La commission peut rendre un avis à la demande de juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche. Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés et la majorité en nombre des organisations patronales membres de la commission. À défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la position de chacune des organisations participant à la commission.

d) Interprétation

En outre, la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national, et pour les employeurs, d'un représentant au moins par organisation syndicale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs ne devra pas être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission. Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. Elle devra émettre un avis dans un délai d'un mois suivant sa réunion. S'il est majoritaire dans les conditions prévues pour les avis rendus suite à une demande d'une juridiction, il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, sera établi, indiquant la position de chacun des participants à la commission. Ces avis ou procès-verbaux feront l'objet de mesures de publicité légale et seront annexés à la convention collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la convention peuvent se dérouler à l'occasion des réunions de la commission consacrées à la négociation dans la convention collective.

e) Observatoire de la négociation

La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le temps passé aux réunions de ces commissions sera rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire sera 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 transport

Les frais de transport 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 vingt-deux 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 cinq fois le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif dans la commission sera assuré par les organisations patronales siégeant dans la commission. »

II. - Dispositions diverses

En vigueur étendu

L'article 42 de la convention collective est abrogé.

III. - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant devra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 2 et 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	il a été convenu ce qui suit : FENACEREM FEDELEC
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont souhaité, par la mise en place d'un régime frais de santé, définir les garanties minimales applicables aux salariés des entreprises de la branche et plus particulièrement en direction des TPE. Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 qui généralise, à effet du 1er janvier 2016, une couverture frais de santé. Conscientes que ce dispositif intervient alors que de nombreuses entreprises ont déjà mis en place de telles garanties d'une part, elles estiment néanmoins nécessaire qu'un socle de garantie commun à toutes les entreprises de la branche soit défini et d'autre part, que ce socle commun améliore les garanties minimales issues de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale. En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies.

Bénéficiaires des prestations

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés sans condition d'ancienneté bénéficient obligatoirement de la couverture dite « minimale base obligatoire » telle que visée à l'article 4.

1.2. Dispenses (1)

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dispense joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année. Ces salariés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche. En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1er jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

1.3. Extension des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;

et/ ou

- ses enfants à charge.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts dans les conditions suivantes :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Est considéré comme conjoint, le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dans le cas où la situation ne correspond pas à celle décrite ci-dessus, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à défaut le concubin (non marié ni lié par un Pacs à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux 2 noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à charge du salarié, les enfants et ceux du conjoint,

Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :

Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :

- les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou revenu global.

Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison

notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ;
- ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou ;
- bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

(1) L'article 1.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Le bénéficiaire du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

Congé maternité et paternité et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Maintien des garanties et rupture du contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, lorsque :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

Définition des prestations

Article 4

En vigueur étendu

Les prestations sont définies dans le tableau annexé au présent accord. Elles intègrent les dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives aux contrats responsables.

Répartition de la cotisation

Article 5

En vigueur étendu

La cotisation destinée au financement du régime frais de santé défini par le présent accord est répartie à hauteur de 50 % (part patronale) et 50 % (part salariale).

Régime plus favorable

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut être dérogé. Aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

En conséquence, le présent accord ne saurait remettre en cause les régimes frais de santé déjà existants et globalement plus favorables. Il ne pourrait en aucun cas servir de fondement à la dénonciation d'accord d'entreprise ayant le même objet, comportant des dispositions plus favorables.

Les garanties instaurées par le présent accord constituent des garanties minimales, les entreprises ne peuvent qu'instaurer des garanties globalement plus favorables.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Date d'effet

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Publicité et formalités de dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Le texte du présent accord, il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale représentative, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Révision et dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. (1)

En tout état de cause, 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. (2)

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016. (Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 9 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Prestations du régime de base conventionnel

Le détail des garanties à compter du 1er janvier 2020.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM/OPTAM-CO ;

- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0006.pdf

Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, uniforme et proportionnelle au temps de travail.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Objet et champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord, liée à ses résultats et/ou performances et répondant aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Modalités de mise en place

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le feront pour une durée de 3 exercices à compter du 1er exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail ;

- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la DIRECCTE par l'employeur précisera dans un document les 3 exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5e mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

Bénéficiaires de l'intéressement

Article 3

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de l'intéressement s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Calcul de la prime d'intéressement

Article 4

En vigueur étendu

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$PGI = 5 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Répartition entre les bénéficiaires

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3341-8 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

Supplément d'intéressement

Article 6

En vigueur étendu

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail.

Versement de la prime

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Choix des bénéficiaires

Article 8

En vigueur étendu

Dans les 15 jours qui suivent l'attribution de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;

- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu. À défaut d'option la prime d'intéressement sera versée. (1)

(1) Tired étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

Départ d'un salarié

Article 9

En vigueur étendu

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière reçoit, lorsqu'il quitte son entreprise, une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui peut accompagner le certificat de travail remis par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (art. D. 3313-11 du code du travail).

Information sur l'intéressement

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

10.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise même si son entreprise n'en a mis en place qu'un seul. Ce livret

est établi sur tout support durable (imprimé, support informatique, etc.).

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe à cette fiche rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la DIRECCTE.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant le calcul et la répartition des droits.

Suivi de l'accord

Article 11

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Différends. - Règlement des litiges

Article 12

En vigueur étendu

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion des représentants du personnel concernés ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 13

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement.

Durée de l'accord, extension, dépôt

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FCS CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a un double objectif. D'une part il a pour finalité d'intégrer dans la grille de classification de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le positionnement de l'emploi de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et d'autre part de valoriser les titulaires du CQP correspondant à cet emploi.

Positionnement de la grille de classification

Article 1er

En vigueur étendu

- Dans l'annexe B de la convention collective « les emplois repères et leur classification », est intégré dans le A un nouvel emploi dans la filière vente intitulé « concepteur(trice) - vendeur(se) cuisine » (fiche 1 bis).

- Après la fiche 1 de l'annexe B, est créée une fiche 1 bis ainsi rédigée :

« Fiche 1 bis

Filière vente

Emploi repère : concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

Définition générale : accueillir et qualifier le client sur le lieu de vente ou à distance. Concevoir et vendre une cuisine - Assurer le suivi de la vente

Activités

- Accueille le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mets en œuvre le marchandisage d'un espace de vente de cuisine,

- Définit le projet avec le client. Élabore la situation technique. Négocie et vend la solution technique,

- Prépare le dossier de pose (pour le métreur et/ ou poseur). Gère la commande fournisseur, gère le suivi client et traite les réclamations de premier niveau.

- Dans la grille de l'annexe B « Positionnement des emplois repères » dans la filière vente est intégré à côté du positionnement vendeur, l'emploi repère « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine ». La fiche 1 bis est intégrée entre la fiche 1 et la fiche 2 avec un positionnement débutant au niveau III échelon 1 et se terminant au niveau VI échelon 2.

Positionnement dans l'entreprise

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés dont l'emploi correspond au contenu de la fiche 1 bis seront classés dans les entreprises selon les critères de l'annexe A dans la convention collective entre le niveau III, échelon 1 dans la grille de classification, et le niveau IV, échelon 2 de ladite grille.

CQP « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine »

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés entrant dans le métier (recrutement externe ou promotion interne) ayant obtenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine seront positionnés a minima au niveau III, échelon 2 de la grille de classification.

Les salariés ayant une ancienneté dans le métier inférieure à 5 ans, après obtention du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, percevront à cette occasion une prime dont le montant total est de 750 € brut. Cette prime sera versée au plus tard le mois après l'obtention du certificat. Ils seront également classés a minima au niveau III, échelon 2 de la grille de classification.

Les salariés ayant une ancienneté dans le métier au moins égale à 5 ans, après obtention du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, seront positionnés a minima au niveau III, échelon 3 de la grille de classification. Ils percevront à cette occasion une prime dont le montant est de 750 € brut. Cette prime sera versée au plus tard le mois après l'obtention du certificat.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent ont vocation à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux entreprises de moins de 50 salariés.

Durée de l'accord, extension, dépôt

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1er jour du mois suivant son extension.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord du 14 mars 2018 relatif à la participation

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet le développement de la participation dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager.

Dans le cadre de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015-990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche. Cependant, il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Champ d'application général

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Les entreprises restent libres d'adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord permettent aux employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation sans devoir conclure un accord de participation au niveau de leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous :

- formule de calcul ;
- modalités de répartition et de gestion ;
- information des bénéficiaires.

Les entreprises et leurs salariés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés qui s'y engageraient.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Tous les salariés de l'entreprise justifiant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Formule de calcul

Article 3

En vigueur étendu

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Pour la détermination des salaires servant au calcul du montant de la RSP sont retenues les règles de calcul de rémunération au sens de l'article de L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

Article 4

En vigueur étendu

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant répartition uniforme et proportionnelle au temps de présence soit selon le calcul ci-après :

Détermination du montant uniforme : RSP / Nombre de bénéficiaires

Montant individuel de participation : Montant uniforme / 1 607 heures x Durée annuelle individuelle du travail

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens des congés payés. Il est aussi rappelé que les périodes d'absences au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle, sont assimilées à des périodes de présence. Sont également considérées comme période de travail effectif les périodes d'absences pour maladie dans la limite de 60 jours continus ou non par exercice.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire, ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés pro rata temporis en cas d'entrée et ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour la détermination de la qualité de salarié sont pris en compte tous les contrats de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.).

Supplément de participation

Article 5

En vigueur étendu

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail et entre alors dans les plafonds définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition.

Modalités de gestion

Article 6

En vigueur étendu

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord. Les droits peuvent également être affectés à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Dans cette hypothèse, ces sommes sont rémunérées à un taux minimum tel que défini par l'article D. 3324-33 du code du travail. Le choix entre l'une ou l'autre des formules devra être effectué par le salarié dans les 3 semaines suivant la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Cette information du montant sera faite avant la fin du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont attribués.

Lorsque le salarié et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux 2 premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans un plan d'épargne ou un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 3 semaines pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués. Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Débloquage des sommes

Article 7

En vigueur étendu

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de débloquage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au 1er alinéa de cet article et au 2e alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2°

et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Information collective et individuelle

Article 8

En vigueur étendu

Information collective

Article 8.1

En vigueur étendu

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Information individuelle

Article 8.2

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant (1) :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ;
- l'expiration de ce délai.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3323-16 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

Départ du salarié

Article 8.3

En vigueur étendu

Un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite au salarié à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Différends - Règlement des litiges

Article 10

En vigueur étendu

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté

devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif de participation.

Durée de l'accord, extension, dépôt

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO,

Préambule

En vigueur non étendu

S'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les organisations syndicales de salariés ont été sollicitées par les organisations patronales en vue du rapprochement des deux CCN, du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dans ce cadre, le présent accord de méthode est proposé, destiné notamment à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels.

Ce projet a pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des conventions implique la constitution d'un corpus conventionnel commun et le cas échéant, le maintien de spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de la convention de branche telle qu'issue de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord pourrait être négocié si d'autres branches professionnelles souhaitent rejoindre ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de préciser :

- la composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation dudit accord de méthode ;
- la mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire interbranches créée en vue de parvenir à l'objectif de rapprochement décrit en préambule ;
- la méthode et les blocs thématiques de négociation.

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation de l'accord de méthode

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation de l'accord de méthode est composée des membres de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées.

La délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées.

2.2. Moyens

Les modalités de convocation et de remboursement des participants de chaque branche à ces négociations seront celles en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations.

Composition, organisation et moyens alloués à l'instance de négociation interbranches

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Composition

La commission nationale paritaire de négociation interbranches est composée comme suit :

- chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de chacune des conventions collectives concernées par le présent accord sera composée d'au plus six représentants par organisation syndicale. Chaque organisation syndicale pourra à ses frais compléter sa délégation par 3 participants supplémentaires (Fédéraux et/ou experts internes à chaque organisation syndicale) ;

- la délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La partie patronale pourra à ses frais compléter sa délégation par trois participants supplémentaires (juristes et/ou experts).

3.2. Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre mensuelle de la commission paritaire nationale de négociation interbranches. Toutefois si nécessaire des réunions supplémentaires pourront être décidées en accord avec les membres de la commission. Un calendrier sera établi en fin de semestre pour le semestre suivant.

Chaque organisation syndicale doit indiquer le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 15 jours à l'avance.

3.3. Moyens

Les modalités de remboursement des frais de restauration, hébergement et transports, des participants de chaque branche à ces négociations seront celles respectivement en vigueur dans la convention collective du négoce de l'ameublement et dans celle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations conformément aux dispositions de chacune des conventions collectives.

Deux journées par an (ou 4 demi-journées) consacrées à des réunions préparatoires sont accordées aux représentants des organisations syndicales définis à l'article 3.1. Leur modalité d'utilisation et de prise en charge sont les mêmes que celles définies par les accords conclus dans chacune des deux branches.

Les documents nécessaires aux négociations (projets de texte notamment) seront transmis au moins 10 jours avant chacune des réunions.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par la partie patronale et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans les 15 jours suivant cette réunion.

Pour les salariés en situation de handicap devant participer aux réunions de négociation sous réserve d'une information préalable dans le délai de l'article 3.2, des moyens adaptés seront mis en œuvre afin de permettre la participation de ces salariés dans des conditions normales.

Un dispositif spécifique de financement du paritarisme destiné à favoriser la négociation interbranches est mis en place tel que défini dans l'article 6 du présent accord.

Blocs thématiques

Article 4

En vigueur non étendu

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier notamment les blocs thématiques suivants dans un ordre à définir entre les parties :

- le champ d'application ;
- la représentation du personnel et droit syndical ;
- le contrat de travail (de la constitution à la rupture : embauche, essai, modification du contrat, rupture du contrat...) ;
- la durée du travail et l'organisation du temps de travail (aménagement et temps partiel) ;
- formation professionnelle ;
- les congés et jours fériés ;
- protection sociale (garanties collectives prévoyance et frais de santé) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- classifications ;
- salaires et accessoires de rémunération ;
- égalité de traitement et prévention des discriminations ;
- emploi et maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Cette organisation thématique pourra être modifiée et/ou ajustée en fonction de l'avancement des négociations et/ou des évolutions législatives.

Méthode de négociation

Article 5

En vigueur non étendu

Chaque texte négocié et signé lors de la négociation interbranches fera l'objet dans les deux conventions collectives, d'un avenant de révision soumis à signature et approuvé selon les règles d'appréciation de la représentativité propre à chacune des branches.

Après cette approbation, ce même texte alimentera le contenu de la convention collective née de la négociation interbranches.

Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa signature.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail.

Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme collecteur de la contribution relative au financement du paritarisme dédié à la négociation interbranches.

Organisme collecteur

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la collecte de la contribution prévue par l'article 6.2 dudit accord est confiée à AGEFOS-PME pour la collecte 2019.

Durée. - Dépôt. - Extension

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an, prenant effet au 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'un des signataires.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail. Son extension ainsi que celle de l'accord de financement du paritarisme du 13 juin 2018 sera sollicitée.

Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le développement des thèmes de négociation de branche, les rôles assignés à la branche, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 nécessitent de doter la branche de moyens permettant aux partenaires sociaux de remplir pleinement ces missions dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche.

Les moyens nécessitent, indépendamment des dispositions déjà existantes (remboursement des frais de déplacement, réunions préparatoires...) la mise en place d'un financement dédié au fonctionnement du paritarisme de branche.

Les références aux fonctions contenues dans le présent accord et dans les statuts de l'association de gestion du paritarisme dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'entendent ou au masculin ou au féminin.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce dispositif concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1er de la convention collective et géographique tel que précisé par le 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail sans exclusion.

Financement du paritarisme

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Principe

Les moyens financiers mis en place dans le cadre du financement du paritarisme sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche. Cette contribution est assise sur la masse salariale brute annuelle telle qu'elle est définie par la contribution à la formation professionnelle continue.

2.2. Montant

Le montant de cette contribution est fixé à 0,02 % de cette masse salariale (hors charges sociales) sans que son montant par entreprise ne soit inférieur à 50 € par an.

Ce montant pourra être révisé par avenant au présent accord conclu par la CPPNI selon les résultats constatés lors des différentes collectes.

2.3. Modalités de la collecte

La collecte sera appelée pour l'année N sur la base des salaires de l'année N - 1. Pour la première année de collecte, en 2019, la contribution sera assise sur la masse salariale brute 2018.

Répartition de la collecte

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant total de la collecte sera réparti selon les modalités suivantes :

1° 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme.

2° 40 % au profit des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Cette répartition est faite de manière égalitaire entre ces organisations syndicales de salariés.

3° 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan de la branche. Cette répartition est faite de manière proportionnelle entre ces organisations patronales.

Affectation de la contribution

Article 4

En vigueur non étendu

La contribution sert au financement des frais de fonctionnement en rapport avec les instances de branche et aux moyens attribués aux organisations syndicales représentatives salariales ou patronales.

4.1. Frais de fonctionnement

La contribution est destinée sur le pourcentage défini à l'article 3.1° au financement :

- du fonctionnement des différentes commissions prévues conventionnellement, sauf celles déjà financées par d'autres sources (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...);

- des frais de formation des membres des différentes commissions dès lors que ces formations sont en rapport avec les travaux des commissions ;

- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme ;

- des frais de gestion et de collecte ;

- de tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

4.2. Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

La contribution est également destinée à permettre, sur la partie réservée à l'organisation patronale :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions des différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs ;

- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps tel que défini par l'article 4.3 de la convention collective passée par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif. Le salaire mensuel de référence servant au calcul de ce remboursement est, en tout état de cause, limité à trois fois le montant mensuel de sécurité sociale.

Sur la partie réservée à l'organisation patronale et aux organisations syndicales de salariés :

- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 8 août 2016, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche.

Le fonds de gestion du paritarisme

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Création d'une association de gestion du paritarisme

Le fonds de gestion du paritarisme dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager prend la forme d'une association de gestion permettant notamment :

- le recours à des experts, spécialistes sur diverses questions intéressant les travaux des différentes commissions créées dans la branche ;
- la réalisation d'études de branche ou tout autre rapport intéressant la branche ;
- la mise en place des actions d'information au sein de la branche sur la négociation collective et sur les accords applicables ;
- la participation des représentants aux différentes commissions de la branche au plan national ou local ;
- la préparation des documents de travail ;
- la promotion des métiers de la branche.

5.2. Fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme

5.2.1. Dénomination

L'association a pour dénomination :

Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions de ses statuts.

5.2.2. Conseil d'administration

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre total des représentants appartenant à des organisations patronales représentatives au plan de la branche ne dépassant pas le nombre de représentants du collège salariés.

5.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée alternativement par chacun des 2 collèges employeurs et salariés. Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le président. La première présidence sera tirée au sort entre les 2 collèges.

La durée du mandat est définie par les statuts de l'association.

5.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le président. Le trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le président.

5.2.5. Réunions

Les membres du conseil d'administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la présidence.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président.

Le temps passé par les participants aux réunions de l'association est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables, il sera tenu compte du salaire brut moyen annuel.

Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet. - Durée. - Dépôt. - Publicité

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2019.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les parties signataires ont estimé qu'elles entendaient lier les négociations salariales 2018 et l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles, ou modifications de celles déjà existantes. Dès lors, cet avenant comporte à la fois des dispositions relatives aux minima conventionnels, des dispositions relatives aux dons de jours, et aux jours pour événements familiaux.

Chapitre Ier Dispositions salariales

Préambule

En vigueur étendu

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche. Ils insistent particulièrement sur la nécessité de réduire les éventuelles disparités constatées lors des négociations relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dispositions applicables à compter du 1er mai 2018

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres position I

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre II Don de jours

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité promouvoir au sein des entreprises de la branche le dispositif relatif au don de jours de repos, que ce dispositif s'adresse à un parent d'un enfant gravement malade, ou qu'il concerne également un salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Mise en œuvre

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises, 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, pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65.1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants. Ce même dispositif s'applique également dans les conditions de l'article L. 3142-25.1 au salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, dès lors que cette personne est l'une de celle définie par l'article L. 3142-16 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Justifications

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

S'agissant de la situation du salarié qui vient en aide à l'une des personnes définies par l'article L. 3142-16 du code du travail, la demande sera accompagnée des justificatifs prévus par l'article D. 3142-8 du code du travail.

Jours de repos cessibles

Article 4

En vigueur étendu

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. L'anonymat du (de la) donateur(trice) est garanti par l'employeur. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail du salarié donateur(trice).

Périodicité et formalisation des dons

Article 5

En vigueur étendu

Des dons peuvent être réalisés pour répondre aux besoins d'un salarié qui aurait besoin de ces jours, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre.

Modalités d'attribution des jours donnés

Article 6

En vigueur étendu

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande, sont jointes les justifications définies par l'article 3 ci-avant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise.

Chapitre III Congés pour événements familiaux

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en conformité les dispositions de l'article 27.1 de la convention collective « Congés pour événements familiaux » avec les dispositions issues de la « loi travail » du 8 août 2016.

Événements familiaux concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le paragraphe a de l'article 27.1, les dispositions modifiées sont les suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ; décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

À la liste des événements familiaux il est rajouté :

- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les autres dispositions du paragraphe a de l'article 27.1 demeurent inchangées.

Dans le paragraphe b de l'article 27.1, les dispositions modifiées sont les suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours.

Chapitre IV Dispositions communes

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1er.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Durée. - Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective. Il prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Par exception, les dispositions salariales contenues dans le chapitre I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour finalité de revaloriser les frais de restauration et d'hébergement des salariés participant aux commissions prévues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il révisé en cela l'avenant n° 40 du 16 février 2012.

Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux employeurs et salariés tels que définis par l'article I (1.1) de la convention collective.

Chapitre II Modalités

En vigueur étendu

Dans l'article 2.1 de l'avenant du 16 février 2012 après les mots « sur le vol », sont rajoutés les mots « si possible ».

Dans l'article 2.2, le chiffre 22 fois le minimum garanti, qui concerne le remboursement des frais d'hébergement, est remplacé par le chiffre 30 fois le minimum garanti.

Dans l'article 2.3, le chiffre 5 fois le minimum garanti, qui concerne les frais de repas, est remplacé par le chiffre 7 fois le minimum garanti.

Chapitre III Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre IV Durée. - Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à sa date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et à la date d'extension pour les autres.

Chapitre V Dépôt. - Extension

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 de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par les dispositions légales. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; CGT CSD,

Préambule

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel invitent les partenaires sociaux à créer avant le 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à assurer les missions telles que définies par l'article L. 6332-1 du code du travail. Tel est l'objet du présent accord interbranches qui s'inscrit dans les préconisations du rapport Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la convention collective du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Choix du secteur d'activité

Article 2

En vigueur étendu

Compte tenu des éléments d'information dont disposent à ce jour les partenaires sociaux des branches concernées par le présent accord, les parties au présent accord, eu égard à l'activité des entreprises du champ d'application défini par l'article 1er ci-avant se reconnaissent relevant du secteur d'activités commerce.

Participation à la constitution d'un OPCO

Article 3

En vigueur étendu

Dans cette perspective, et sous réserve de l'évolution des textes relatifs à la mise en place des OPCO tels que proposés dans le rapport ministériel précité, les parties au présent accord manifestent leur volonté de participer aux négociations constitutives du futur OPCO du secteur d'activité commerce.

Modalités d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur pour autant que ses signataires remplissent les conditions définies par l'article L. 2232-6 du code du travail appréciées séparément dans chacune des deux branches concernées.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Date d'effet. - Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé ou révisé à tout moment. Il prend effet dès sa signature.

Dépôt. - Extension

Article 7

En vigueur étendu

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail et d'extension puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les parties ont souhaité intégrer dans le régime frais de santé mis en place par l'accord du 13 avril 2017, les dispositions de l'article 51 de la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en œuvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, et du décret du 31 janvier 2019 qui adapte les garanties d'assurance complémentaire santé aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Définition des prestations

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe Prestations dans l'accord du 13 avril 2017 est abrogée et remplacé par le tableau des garanties frais de santé annexées au présent avenant.

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2020 conformément à la législation en vigueur.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Publicité et formalités de dépôt

Article 4

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Prestations du régime de base conventionnel

Le détail des garanties à compter du 1er janvier 2020.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) :

- OPTAM/ OPTAM-CO ;

- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0006.pdf

Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'idcc n° 1686 FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'idcc n° 1880,

Signataires	
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'idcc n° 1686 CFTC CSFV ; FS CFDT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'idcc n° 1880,

Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant a pour finalité de désigner l'organisme collecteur de la contribution relative au financement du paritarisme dédié à la négociation interbranches.

Organisme collecteur

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 juin 2018, la collecte de la contribution prévue par l'article 6.2 dudit accord est confiée à l'OPCOMMERCE pour la collecte 2020.

Durée. ?Dépôt. ?Extension

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée nécessité par la collecte, prenant effet au 1er janvier 2020.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'un des signataires.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail. Son extension sera sollicitée.

Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT,

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour finalité la mise en œuvre des dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés dans le cadre de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Dans un contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie « Covid-19 » et aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur des entreprises du secteur de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les parties au présent accord ont souhaité afficher leur solidarité et leur détermination à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques tenant compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises de la branche.

Ainsi le présent accord s'applique seulement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il permet aux salariés concernés de bénéficier pour la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés plus favorable que le régime de l'activité partielle ; il permet aux entreprises d'assurer la plus grande disponibilité des salariés au moment de la reprise et de la relance indispensable de l'activité.

Les parties signataires incitent ces entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions et les contreparties les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.

À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Principe

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16-2° du code du travail et ce dans la limite de 6 jours ouvrables correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés :

- ayant acquis moins de 10 jours de congés payés à la date de signature du présent accord ;
- pour lesquels auront été imposés des jours de RTT, des jours de repos pris sur le compte épargne-temps ou dans le cadre du dispositif de forfait jours, conformément aux dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance susvisée ;
- qui ont poursuivi sous la forme du télétravail leur activité habituelle.

Modalités

Article 2

En vigueur non étendu

Ces congés peuvent être fixés soit préalablement, soit postérieurement à la mise en activité partielle des salariés concernés ou même en l'absence d'une telle situation.

Une information sera faite par tout moyen écrit au CSE quand il existe, préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié sera informé par tout moyen écrit, moyennant un délai de prévenance de 7 jours francs, de la date fixée de prise des congés payés et du nombre de jour concerné, étant précisé que cette faculté donnée à l'employeur peut lui permettre de fractionner en plusieurs fois et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise desdits congés.

Le nombre de jours de congés posés et pris par les salariés pendant la période de fermeture des magasins liée à l'état d'urgence sanitaire, seront déduits des jours à fixer par l'employeur.

Pour les salariés conjoints ou pacsés ou en concubinage travaillant dans la même entreprise, l'employeur fixera lesdits jours de congés en même temps.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente ;
 - puis la prise de jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté...);
 - et enfin la prise des congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.
- La décision de l'employeur relative à la fixation des congés payés objets du présent accord, doit être prise avant le 31 août 2020.

Contreparties

Article 3

En vigueur non étendu

L'employeur qui fait application du présent accord, accordera aux salariés concernés 1 jour de congé payé supplémentaire, qui sera à prendre sur l'année civile 2021.

Si le salarié a quitté l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier de cette contrepartie, il percevra l'indemnité compensatrice correspondante à cette journée.

Date d'effet. ?Durée

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Les parties conviennent de se revoir avant le 15 septembre pour la nécessité de reconduire les dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année 2020.

Publicité et formalités de dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC).
Organisations de salariés	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.

Salaires

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^{er} 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

Signataires	
Organisations patronales	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).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Préambule

Salaires

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^{er}

Application

La grille des salaires faisant l'objet de l'article 2 est applicable à compter du 1^{er} avril 2007.

La grille des salaires faisant l'objet de l'article 3 est applicable à compter du 1^{er} septembre 2007.

Article 2

Application au 1^{er} 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 1^{er} 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.

Avantant 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

Signataires	
Organisations patronales	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).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Dispositions applicables à compter du 1er avril 2009

Article 1er

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.

Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2009

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
I	1	1 330,70	8,77
	2	1 335,27	8,80
	3	1 344,42	8,86
II	1	1 379,47	9,10
	2	1 414,54	9,33
	3	1 449,59	9,56
III	1	1 484,66	9,79
	2	1 519,71	10,02
	3	1 554,77	10,25
IV	1	1 605,08	10,58
	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

Clause de revoyure

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.

Dépôt et extension

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° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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 œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Dispositions applicables à compter du 1er avril 2010

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ d'application et entrée en vigueur

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.

Adhésion

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.

Dépôt et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM.
Organisations de salariés	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 œuvre 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 œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Dispositions applicables à compter du 1er avril 2012

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.

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

Champ d'application et entrée en vigueur

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.

Adhésion

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.

Dépôt et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	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 œuvre 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 œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Dispositions générales

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

Champ d'application et entrée en vigueur

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.

Adhésion

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.

Dépôt et extension

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-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

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD.

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 œuvre 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 œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Dispositions générales

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

Champ d'application et entrée en vigueur

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.

Adhésion

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.

Dépôt et extension

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-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° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM FEDELEC
Organisations de salariés	CSFV CFTC FS CFDT

Préambule

En vigueur étendu

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche.

Dispositions applicables à compter du 1er avril 2017

Article 1er

En vigueur étendu

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er avril 2017, 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	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 480,39	9,76
	2	1 485,46	9,79
	3	1 495,64	9,86
II	1	1 531,60	10,10
	2	1 570,56	10,36
	3	1 609,46	10,61
III	1	1 645,17	10,85
	2	1 684,01	11,10
	3	1 722,85	11,36
IV	1	1 778,61	11,73
	2	1 991,41	13,13
	3	2 202,56	14,52

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	26 130,55	2 002,34
II	32 570,21	2 495,81
III	38 932,12	2 983,31
IV	45 279,61	3 469,70

Champ d'application et entrée en vigueur

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 2017.

Adhésion

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.

Dépôt et extension

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-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° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FEDELEC,
Organisations de salariés	CSFV CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche, et plus spécialement suite à l'intervention dans ce domaine de la loi du 4 septembre 2018. Ils insistent particulièrement sur la nécessité de réduire les éventuelles disparités constatées lors des négociations relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dispositions applicables à compter du 1er mai 2019

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2019

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Champ d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1er.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Durée. - Date d'effet. - Dépôt. - Extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Par exception, les dispositions salariales de l'article 1er s'appliquent à effet du 1er mai 2019 et celles de l'article 2 à effet du 1er septembre 2019 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECP ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et

durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranches.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du

commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du commerce alternent entre les deux collèges à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;

- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'opérateur de compétences ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;

- d'arrêter le budget, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;

- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;

- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;

- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;

- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;

- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 6

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Textes parus au JORF

Arrêté du 14 octobre 2009 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2009-10-22

Article 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° 1 du 23 juin 2009 à l'accord du 8 avril 2005 sur la formation tout au long de la vie 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° 2009/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8,20 €.

Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2010-04-24

Article 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, modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 38 du 22 septembre 2009, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective susvisée, 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.

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° 2009/50, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations à la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2010/17, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2012-07-18

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 41 du 16

février 2012, relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012

Paru au JORF du 2012-11-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif départemental du 3 décembre 2010 (BO n° 2011-05) relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche dans le département de Meurthe-et-Moselle.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif du 21 septembre 2010, relatif au dialogue social, conclu dans la branche du négoce de l'ameublement, les dispositions de l'avenant n° 1 du 8 février 2012 (BO n° 2012-23), à l'accord collectif susvisé.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395) du 1er juillet 2004, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 2010 (BO n° 2010-52), relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

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 (n° 1686) du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 40 du 16 février 2012 (BO n° 2012-18), relatif au remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires de la branche, à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 104 du 1er juillet 2011 (BO n° 2011-35), relatif à l'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif à la participation des salariés des entreprises du BTP représentants des organisations syndicales de salariés aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et aux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) conjointes du BTP du 13 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord régional (Picardie) du 22 avril 2010 (BO n° 2010-28), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé ;
- l'accord régional (Picardie) du 20 avril 2012 (BO n° 2012-27), relatif à l'indemnisation des salariés pour participation aux réunions de la CPREF du bâtiment, à l'accord collectif susvisé.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'accord du 13 mars 2012 (BO n° 2012-18), relatif à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA/ FAFIEC), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (n° 489) du 9 janvier 1969, les dispositions de l'avenant n° 144 du 20 janvier 2012 (BO n° 2012-18), relatif aux indemnités de départ ou de mise à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires (n° 2785) du 17 décembre 2008, les dispositions de l'avenant du 17 avril 2012 (BO n° 2012-23), relatif au commissaire-priseur judiciaire salarié, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 30 du 22 mars 2011 (BO n° 2011-26), relatif aux nouveaux taux de cotisations du régime « frais de santé » suite à la nouvelle taxe sur les contrats solidaires et responsables, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 22 du 4 avril 2012 (BO n° 2012-25), relatif à l'article 53 - Fonctionnement des instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires (n° 2156) du 30 juin 2000, les dispositions de :

- l'accord du 15 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif à la création de la section professionnelle paritaire des grands magasins et magasins populaires au FORCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 6 avril 2012 (BO n° 2012-24), relatif aux modalités de répartition de la contribution des grands magasins et magasins populaires au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (n° 1671) du 27 mai 1992, les dispositions de l'avenant n° 47 du 22 février 2011 (BO n° 2011-31) portant modification de l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du négoce des matériaux de construction (n° 398) du 17 juin 1965, des employés, techniciens et agents de maîtrise du négoce des matériaux de construction (n° 533) du 17 novembre 1969 et des cadres du négoce des matériaux de construction (n° 652) du 21 mars 1972, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 23 juin 1999, relatif à « la réduction, l'organisation du temps de travail et l'emploi », conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 novembre 2011 (BO n° 2012-16) à l'accord du 27 septembre 2006, relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2011 (BO n° 2011-50), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 14 du 15 juin 2011 (BO n° 2011-30), modifiant des articles de la convention et relatif aux bornes d'âge, à la convention collective nationale susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 26 du 15 mars 2011 (BO n° 2011-26), modifiant l'article 63 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (n° 1938) du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 12 janvier 2012 (BO n° 2012-10), relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013

Paru au JORF du 2013-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

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 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013

Paru au JORF du 2013-05-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de :

- l'avenant n° 03-12 du 25 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif au toilettage de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 04-12 du 20 novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de l'avenant n° 2 du 4 octobre 2012 (BO 2012-49) à l'accord du 1er janvier 2009 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002 (n° 2272), les dispositions de l'avenant n° 25 du 23 mai 2012 (BO 2012-29) portant diverses modifications à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord du 21 novembre 2012 (BO 2013-9) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

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 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 3 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à la poursuite du financement d'un contrat de professionnalisation à l'accord du 29 du 8 avril 2005, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article L. 411-1 du code de tourisme, les dispositions de l'avenant n° 1 du 26 juin 2012 (BO 2012-40) audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 12 septembre 2012 (BO 2012-42) à l'accord du 27 mars 1997 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 73 du 14 septembre 2012 (BO 2012-46) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 14 du 11 avril 2012 (BO 2012-21) portant modification des articles 4.4.4 et 4.4.5 et de l'annexe II-A à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 octobre 2012 (BO 2012-51) relatif à la classification des emplois pour le personnel des entreprises répertoriées généralement sous le code NAF 96.02B et 96.04Z à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes (n° 2336), les dispositions de l'avis d'interprétation du 12 juin 2012 (BO 2012-36) relatif à la rémunération minimale garantie aux bas salaires prévue à l'article 1 de l'avenant n° 34 de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2012 (BO 2012-44) relatif au régime de prévoyance à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 décembre 2012 (BO 2013-5) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels audit accord national.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 30 septembre 2005 (n° 2542), les dispositions de l'accord du 23 février 2012 (BO 2012-26) relatif à la création d'une prime de déménagement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie du 16 juin 1996 (n° 1930), les dispositions de l'accord du 11 octobre 2012 (BO 2012-50) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique du 15 décembre 1988 (n° 1539), les dispositions de :

- l'avenant du 29 mai 2012 (BO 2012-29) à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 mars 2012 (BO 2012-20) à l'accord du 22 février 2006 relatif au paritarisme, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 novembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, conclu dans l'intersecteur des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO 2013-5) audit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé du 3 juillet 1997 (n° 1987), les dispositions de l'avenant n° 2012-01 du 5 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à l'emploi des seniors à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'accord du 18 mai 2011 (BO 2012-24) relatif à la modification des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de l'industrie pharmaceutique, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 1er février 2012 (BO 2012-25) relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'accord du 22 novembre 2012 (BO 2013-5) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la conserve, devenue convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés par avenant n° 64 du 21 novembre 2002 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 95 du 28 juin 2012 (BO 2012-43) à l'accord du 18 novembre 1992 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de l'avenant n° 54 du 12 juin 2012 (BO 2012-46) relatif à la réécriture partielle de l'article 16 à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (n° 1501), les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 (BO 2013-4) relatif à l'organisation du financement du paritarisme à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 63 du 9 novembre 2011 (BO 2011-52) relatif au financement du paritarisme à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle animateur des activités gymniques à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant rectificatif du 20 septembre 2012 (BO 2012-49) à l'avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la formation professionnelle à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des cadres du 21 mars 1972 (n° 652), des ouvriers du 17 juin 1965 (n° 398) et des employés, techniciens et agents de maîtrise du 17 novembre 1969 (n° 533) du négoce des matériaux de construction, les dispositions de l'avenant n° 5 du 15 novembre 2012 (BO 2012-51) à l'accord du 23 juin 1999 relatif à la réduction, l'organisation du temps de travail et de l'emploi, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 (n° 998) et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 (n° 1256), les dispositions de l'accord du 14 décembre 2012 (BO 2013-8) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site : www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2013-06-19

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 42 du 17 janvier 2013, relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2013/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2015-08-04

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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'accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Le deuxième alinéa de l'article 5-2-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-2 du code du travail. L'article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2015-09-17

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations, à la convention collective nationale susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2015/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2016-04-15

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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'accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2016-06-11

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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'accord du 17 septembre 2015 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes « /ou » figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 3-3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8-6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-6 III du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 8-6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail.

L'article 13-2-2 est étendu sous réserve des dispositions des deuxième et cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6211-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 15-2-3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19-1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6322-37 et L. 6332-3-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 19-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6322-37 et L. 6332-3-6 du code du travail.

L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 24 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 3 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2017-05-06

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance », à la convention collective nationale susvisée :

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le premier alinéa de l'article 4 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.

L'avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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.

Fait le 4 mai 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2016/34 et 2017/8, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2017-08-01

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations, à la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 21 juillet 2017

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2018-01-26

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « au plan national » figurant aux articles 4.1 et 4.2 de la convention collective tels que modifiés par l'article I de l'avenant susvisé, sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au Journal officiel du 21 août 2008.

Le troisième tiret du b. du 4.2 de la convention collective tel que modifié par l'article I de l'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Le point d de l'article 4.2 de la convention collective tel que modifié par l'article I de l'avenant susvisé, est étendu sous réserve que l'avis de la commission soit signé, non pas à la majorité, mais par l'ensemble des parties à l'accord initial, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

L'article III est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 19 janvier 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, 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'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé (une annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

L'alinéa 1 de l'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

L'alinéa 2 de l'article 9 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/39 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2019-04-09

Article 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 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, les dispositions de :

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3341-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la participation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3323-16 du code du travail.

- l'avenant du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles et à diverses dispositions conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accords.

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.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/33, 2018/34 et 2018/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2019

Paru au JORF du 2019-06-04

Article 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 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif au

métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, conclu le 14 mars 2018 (BOCC 2018/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 66 modifiant le titre XII relatif à la classification, conclu le 9 janvier 2018 (BOCC 2018/9), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de l'avenant n° 10 à l'accord prévoyance du 5 décembre 2001, conclu le 6 juillet 2018 (BOCC 2018/47), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 75 relatif aux salaires minimums conventionnels et aux classifications, conclu le 18 octobre 2018 (BOCC 2019/1), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 1er avril 2015 relatif à un régime de prévoyance, conclu le 5 juillet 2018 (BOCC 2018/42), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 à l'accord relatif à un régime de complémentaire frais de santé, conclu le 5 juillet 2018 (BOCC 2018/43), à ladite convention collective.

Article 6

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 7

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 2 : convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

Article 3 : convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

Article 4 : convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875).

Article 5 : convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (n° 493).

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2019-10-02

Article 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, les dispositions de l'avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

Paru au JORF du 2019-12-11

Article 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, les dispositions de l'avenant n° 49 du 12 juillet 2018 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée. Le chapitre V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 avril 2020

Paru au JORF du 2020-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de l'avenant n° 7 du 7 novembre 2019 relatif aux congés pour événements familiaux (BOCC 2020/1), à ladite convention collective.

Article 2

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 (n° 1686), les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé (BOCC 2019/48), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles (BOCC 2019/40), conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 du 11 juillet 2019 à l'accord du 19 janvier 2018 relatif aux classifications professionnelles (BOCC 2019/43), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991.

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Article 3 : convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 48 du 12 juillet 2018

Date du texte : 2018-07-12

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°2 financement du paritarisme (17 octobre 2019)

Date du texte : 2019-10-17

Publié au BOCC N° : 20200010

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du commerce et des services de l'électrodomestique et du multimédia -FENACEREM (FENACEREM) Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) (FENACEREM)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération CGT du commerce, de la distribution et des services (CGT Commerce) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord Pro A reconversion ou la promotion par alternance (20 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-20

Publié au BOCC N° : 20200017

Signataires	
Organisations patronales	Fédération du commerce et des services de l'électrodomestique et du multimédia -FENACEREM (FENACEREM) Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) (FENACEREM)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFICE	Association de gestion du financement des chefs d'entreprise
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGEFOS-PME	Association de la gestion de la formation des salariés des PME
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGR	Association générale de retraite par répartition
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BAC	Baccalauréat
BO	Bulletin officiel
CCF	
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CGTFO	Confédération générale du travail-Force ouvrière
CHS-CT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPPO	Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
FAF	Fonds assurance formation
FEC	Fédération des employés et cadres
FEDELEC	Fédération des électriciens et des électroniciens
FEH	Fédération des enseignes de l'habillement
FENACEREM	Fédération nationale des commerces et services électroniques, radiotélévisions, électroménagers
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNAEM	Fédération française du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GSS	Grandes surfaces spécialisées
HLF	Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
HT	Hors taxes
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IV	
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PACS	Pacte civil de solidarité
PGI	Prime globale d'intéressement
PLV	Publicité sur le lieu de vente

Sigle	Définition
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
QCM	Questionnaire à choix multiples
RNAI	Résultat net après impôt
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RSP	Réserve spéciale de participation
RSS	Remboursement sécurité sociale
SAV	Service après-vente
SEM	Syndicat national de l'équipement de la maison
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCCDCGC	Syndicat de salariés
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TFP	Transferts de fonds de la professionnalisation
TMOP	Taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées
TPE	Très petite entreprise
UFA	Unité de formation en apprentissage
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VA	Valeur ajoutée
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail ou maladie professionnelle (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.)	Article 30	8
	Accident du travail ou maladie professionnelle (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.)	Article 30	8
	Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail (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.)	Article 6	11
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail (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.)	Article 6	11
	Maladie (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.)	Article 29	7
Congés annuels	Congés payés annuels (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.)	Article 26	6
Congés exceptionnels	Congés spéciaux de courte durée (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.)	Article 27	6
Démission	Congés payés annuels (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.)	Article 26	6
	Délai-congé (préavis) (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.)	Article 34	8
Frais de santé	Annexe (Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé)		75
	Annexe (Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé)		88
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (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.)	Article 36	8
	Indemnité de licenciement (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.)	Article 8	12
Maternité, Adoption	Congé parental d'éducation (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.)	Article 32	8
	Congés spéciaux de courte durée (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.)	Article 27	6
	Education des enfants. - Résiliation du contrat de travail (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.)	Article 33	8
	Maternité (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.)	Article 31	8
	Maternité. - Paternité. - Parentalité (Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)	Article 6	42
	Stages en entreprise (Accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)	Article 2.1	59
Période d'essai	Embauche (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.)	Article 15	4
	Période d'essai (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.)	Article 16	4
	Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai (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.)	Article 3	11
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (préavis) (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.)	Article 34	8
	Délai-congé (préavis) (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.)	Article 7	12
	Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai (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.)	Article 3	11
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (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.)	Article 5	14
	Prime d'ancienneté (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.)	Article 24	5
	Prime d'ancienneté (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.)	Article 5	11
	Répartition entre les bénéficiaires (Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement)	Article 5	76
	Stages en entreprise (Accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie)	Article 2.1	59
	Versement de la prime (Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement)	Article 7	76

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires)		90
	Dispositions applicables à compter du 1er avril 2009 (Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009)	Article 1	92
	Dispositions applicables à compter du 1er avril 2010 (Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010)	Article 1er	93
	Dispositions applicables à compter du 1er avril 2012 (Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012)	Article 1er	94
	Dispositions applicables à compter du 1er avril 2017 (Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017)	Article 1er	97
	Dispositions applicables à compter du 1er mai 2018 (Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles)	Article 1er	85
	Dispositions applicables à compter du 1er mai 2019 (Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019)	Article 1er	98
	Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2009 (Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009)	Article 2	93
	Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2019 (Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019)	Article 2	98
	Dispositions générales (Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013)	Article 1er	95
	Dispositions générales (Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015)	Article 1er	96
	Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres position I (Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles)	Article 2	85
	Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches (Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison)	Article 6	82
	Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches (Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison)	Article 6	82
Préambule (Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires)		91	
Visite médicale	Hygiène et sécurité (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.)	Article 41	9

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1992-11-26	Annexe A relative aux clauses générales	29
	Annexe B relative aux clauses générales	30
	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.	1
1995-05-03	Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation	32
2004-12-06	Adhésion par lettre 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	32
2005-11-16	Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V ' Prévoyance '	33
2005-12-18	Adhésion par lettre du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005	34
2006-01-17	Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation	34
2006-06-20	Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires	90
2007-02-20	Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires	91
2007-09-25	Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »	35
2009-02-17	Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009	92
2009-03-24	Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention	39
2009-09-22	Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	40
2009-10-22	Arrêté du 14 octobre 2009 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-1
2010-02-17	Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010	93
2010-04-24	Arrêté du 14 avril 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-1
2010-06-16	Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés	44
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-1
2012-02-16	Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires	45
	Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	94
2012-05-10	Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation	46
2012-07-18	Arrêté du 9 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-1
2012-11-18	Arrêté du 11 octobre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 septembre 2012	JO-2
2013-01-17	Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013	95
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-3
2013-05-04	Arrêté du 26 avril 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 11 avril 2013	JO-5
2013-06-19	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-8
2014-02-12	Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP	46
2015-03-10	Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015	96
2015-06-16	Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel	54
2015-08-04	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-8
2015-08-26	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-8
2015-09-17	Accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	58
	Arrêté du 18 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-8
2016-04-15	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-8
2016-06-11	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-9
2016-06-13	Arrêté du 3 juin 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-9
2016-06-15	Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	69
2016-12-14	Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social	71
2017-02-16	Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017	97
2017-04-13	Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	72
2017-05-06	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-9
2017-06-14	Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	71
2017-08-01	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-10
2018-01-26	Arrêté du 19 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-10
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-10
2018-03-14	Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement	75
	Accord du 14 mars 2018 relatif à la participation	78
	Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine	77
2018-06-13	Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison	81

Date	Texte	Page
	Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	83
	Avenant n° 48 du 12 juillet 2018	NV-1
2018-07-12	Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles	84
	Avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires	86
2018-10-10	Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	82
2018-11-07	Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	87
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	99
2019-04-09	Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-11
2019-04-18	Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019	98
2019-06-04	Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2019	JO-11
2019-09-12	Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	87
2019-10-02	Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-12
2019-10-17	Avenant n°2 financement du paritarisme (17 octobre 2019)	NV-1
2019-11-07	Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	88
2019-12-11	Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)	JO-13
2020-01-20	Accord Pro A reconversion ou la promotion par alternance (20 janvier 2020)	NV-1
2020-04-09	Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 avril 2020	JO-13
2020-04-27	Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés	89

Index alphabétique

A

A. - Competences necessitees par la mission 30
A. - Les competences necessitees par la mission. 30
A. - Les principes de la formation. 31
A. - Principes de la formation 31
Abondement du compte personnel de formation 62
Acceptation du complement d'heures 56
Accessibilite a un CQP par la VAE 48
Accident du travail ou maladie professionnelle 8
Accord de methode du 13 juin 2018 relatif a la negociation d'une CCN commune aux activites liees a l'equipement de la maison 81
Accord du 10 mai 2012 relatif a la commission nationale d'interpretation 46
Accord du 12 fevrier 2014 relatif a la mise en place de CQP 46
Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 83
Accord du 13 avril 2017 relatif a la mise en place du regime frais de sante 73
Accord du 14 mars 2018 relatif a la mise en place de l'interressement 75
Accord du 14 mars 2018 relatif a la participation 78
Accord du 14 mars 2018 relatif au metier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine 77
Accord du 16 juin 2015 relatif a l'organisation du travail a temps partiel 54
Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interpretation 34
Accord du 17 septembre 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 58
Accord du 27 avril 2020 relatif a la prise des conges payes dans les entreprises de moins de 50 salaries 89
Accord du 7 novembre 2018 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 87
Accord Pro A reconversion ou la promotion par alternance (20 janvier 2020) NV-1
Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 99
Accueil des jeunes dans l'entreprise 59
Adhesion 11, 94-98
Adhesion par lettre du 18 decembre 2005 du FEC-FO a l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005 34
Adhesion par lettre du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services U.N.S.A. a la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'electronique et de l'equipement menager 32
Affectation de la contribution 83
Allocation de depart a la retraite 12
Amenagement du temps de travail 44
Amenagement du titre V ' Prevoyance ' 33
Amenagement du titre V « Prevoyance » 69
Amenagement du titre VI « Emploi et formation » 35
Annexe 75, 88, 102
Annexe A
- Clauses generales 29
- Grille de classification des emplois 15
ANNEXE A A L' ARTICLE 1er DES CLAUSES GENERALES Extraits de la nomenclature d'activites francaise approuvee par decret n° 92-1129 du 2 octobre 1992. 30
Annexe A a l'article 1er des clauses generales - Extraits de la nomenclature d'activites francaise approuvee par decret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 29
Annexe A relative aux clauses generales 29
Annexe B
- Clauses generales 30
- Les emplois-reperes et leur classification 17
ANNEXE B A L'ARTICLE 41-2 DES CLAUSES GENERALES 30
Annexe B a l'article 41.2 des clauses generales 30
Annexe B a l'article 41.2 des clauses generales - Cahier des charges relatif a la formation des membres du CHSCT 30
Annexe B relative aux clauses generales 30
Annexe C
- Table de correspondance a la mise en application 22
Annexe I 53
Application Application de la grille de classification 13
Apprentissage 65
Articulation du droit individuel a la formation (DIF) et du CPF 62
Assistance technique de l'observatoire 67
Autres acteurs de la formation 66
Autres dispositions 10
Avenant cadres 11
Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 a l'accord du 13 juin 2018 relatif a la negociation d'une CCN commune aux activites liees a l'equipement de maison 82
Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 a l'accord du 13 avril 2017 relatif a la mise en place du regime frais de sante 88
Avenant n° 19 du 1 mars 2000 (Prevoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000) 23
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 a l'accord du 13 juin 2018 relatif a la negociation d'une CCN commune aux activites liees a l'equipement de maison 88
Avenant n° 2 du 9 mars 1993 (Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993) 26
Avenant n° 22 du 16 mai 2001 (Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001) 13
Avenant n° 22 du 16 mai 2001 (Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001) 22
Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif a l'amenagement du titre V ' Prevoyance ' 33
Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires 90
Avenant n° 34 du 20 fevrier 2007 relatif aux salaires 91
Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif a l'amenagement du titre VI « Emploi et formation » 35
Avenant n° 36 du 17 fevrier 2009 relatif aux salaires minima pour l'annee 2009 92
Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention 39
Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 40
Avenant n° 40 du 16 fevrier 2012 relatif au remboursement des frais lies a la participation aux reunions paritaires 45
Avenant n° 41 du 16 fevrier 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2012 94
Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux remunerations pour l'annee 2015 96
Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif a l'amenagement du titre V « Prevoyance » 69
Avenant n° 45 du 14 decembre 2016 relatif au developpement du dialogue social 71
Avenant n° 46 du 16 fevrier 2017 relatif aux remunerations au 1er avril 2017 97
Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 71

Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 NV-1
Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux remunerations conventionnelles pour l'annee 2018 et a diverses dispositions conventionnelles 84
Avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 fevrier 2012 relatif au remboursement des frais lies a la participation aux reunions paritaires 86
Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux remunerations conventionnelles pour l'annee 2019 98
Avenant n°2 financement du paritarisme (17 octobre 2019) NV-1
Avenant n° 39 du 17 fevrier 2010 relatif aux remunerations au 1er avril 2010 93
Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013 95
Avis du 3 mai 1995 emis par la commission d'interpretation 32
Avis emis par la commission d'interpretation 32
Axes de formation 65
Axes de formation et qualifications 64

B

B. - Competences necessitees par les specificites de la branche 30
B. - Le programme. 32
B. - Les competences necessitees par les specificites de la branche. 31
B. - Programme 32
Beneficiaires 59, 78, 85
Beneficiaires de l'interressement 75
Beneficiaires des prestations 73
Bilan a l'initiative de l'employeur 60
Bilan a l'initiative du salarie 60
Bilan annuel 52
Bilan de competences 60
Blocs thematiques 82

C

Cadre juridique 58
Cahier des charges relatif a la formation des membres du CHSCT (Annexe B a l'article 41.2 des clauses generales - Cahier des charges relatif a la formation des membres du CHSCT) 30
Calcul de la prime d'interressement 76
Champ d'application 11, 13, 52, 83, 86, 87, 98
Champ d'application de la convention 39
Champ d'application et entree en vigueur 94-98
Champ d'application et portee 58
Champ d'application et portee de l'accord 41
Champ d'application general 78
Champ d'application. - Objet 1
Chapitre Ier
- Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 26
Chapitre Ier Champ d'application 86
Chapitre Ier Dispositions salariales 85
Chapitre II
- Formation continue 28
Chapitre II Don de jours 85
Chapitre II Modalites 86
Chapitre III Conges pour evenements familiaux 86
Chapitre III Dispositions specifiques concernant les entreprises de moins de 50 salaries 87
Chapitre IV
- Evolution des dispositions du titre VI 29
Chapitre IV Dispositions communes 86
Chapitre IV Duree. - Entree en vigueur 87
Chapitre V Depot. - Extension 87
Choix des beneficiaires 76
Choix du secteur d'activite 87
Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001 13
Classification des cadres 11
Classification des emplois de cadres 16
Clause de revoyure 93
Clauses generales 1
Clauses generales (Annexe A
- Clauses generales) 29
Clauses generales (Annexe B
- Clauses generales) 30
Comite d'entreprise 3
Comite de groupe 3
Comite paritaire de gestion du regime conventionnel de prevoyance 26
Comite paritaire de pilotage de l'observatoire 67
Commission de suivi 69
Commission nationale d'interpretation 46
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 26
Commissions mixtes et paritaires et commissions preparatoires 2
Competences necessitees par la mission 30
Competences necessitees par les specificites de la branche 30
Complement d'heures par avenant au contrat de travail 56
Composition, organisation et moyens alloues a l'instance de negociation de l'accord de methode 81
Composition, organisation et moyens alloues a l'instance de negociation interbranches 81
Compte personnel de formation (CPF) 61
Compte rendu de la commission nationale paritaire d'interpretation 34
Conciliation 10

Conge individuel de formation (CIF) 62
Conge parental d'education 8
Conges payes annuels 6
Conges pour evenements familiaux 86
Conges speciaux de courte duree 6
Conseil en evolution professionnelle 67
Contenu general du programme de formation 31
Contrat de professionnalisation 63
Contrat ou avenant ecrit 54
Contreparties 90
Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'electronique et de l'equipement menager du 26 novembre 1992. Etendue par arrete du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993. 1
Convention collective nationale du 26 novembre 1992 1
Cotisation 25
CQP « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine » 78
Creation des CQP 47

D

Date d'application 34, 39, 40
Date d'application. - Depot. - Extension 44
Date d'effet 74, 88
Date d'effet. - Depot. - Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 86, 98
Date d'effet. - Duree 87
Date d'effet. - Duree. - Depot. - Publicite 84
Date d'effet.?Duree 90
Deblocage des sommes 79
Definition des prestations 74, 88
Definition et objet 47
Delai-conge (preavis) 8, 12
Delegues du personnel 3
Demande de candidature 47
Demarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'experience (VAE) 48
Demarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation individualise 47
Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 26
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 26
Depart a la retraite 9
Depart d'un salarie 76
Depart du salarie 80
Depot - Extension 34
Depot et extension 15, 45, 53, 71, 93-98
Depot legal 11
Depot. - Extension 39, 40, 87
Depot. - Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 86, 98
Depot. - Extension (Duree. - Depot. - Extension) 82
Depot. - Publicite (Date d'effet. - Duree. - Depot. - Publicite) 83
Derogations a la duree minimale 55
Deroulement de la formation 65
Desaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours feries 44
Designation de l'OPCO 87
Designation de l'organisme paritaire collecteur agree (OPCA) 68
Developpement du dialogue social 71
Differends - Reglement des litiges 80
Differends. - Reglement des litiges 77
Diffusion des travaux 67
Dispositifs de formation tout au long de la vie 61
Dispositions applicables a compter du 1er avril 2009 92
Dispositions applicables a compter du 1er avril 2010 93
Dispositions applicables a compter du 1er avril 2012 94
Dispositions applicables a compter du 1er avril 2017 97
Dispositions applicables a compter du 1er mai 2018 85
Dispositions applicables a compter du 1er mai 2019 98
Dispositions applicables a compter du 1er septembre 2009 93
Dispositions applicables a compter du 1er septembre 2019 98
Dispositions communes 86
Dispositions diverses 72
Dispositions finales 68
Dispositions generales 68, 95, 96
Dispositions particulieres aux salaires minima conventionnels des cadres position I 85
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 77, 78, 81, 87
Dispositions salariales 85
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 86, 88, 99
Dispositions specifiques concernant les entreprises de moins de 50 salaries 84, 87
Don de jours 85
Droit au refus du salarie 56
Duree 61, 64, 82
Duree (Date d'effet. - Duree) 87
Duree de l'accord, extension, depot 77, 78, 81
Duree de l'autorisation d'absence 63
Duree du conge de bilan de competences 60
Duree du travail 5, 11
Duree et denonciation 2
Duree et entree en vigueur 45, 53, 57, 68, 70

Duree hebdomadaire de travail des salaries a temps partiel 55
Duree minimale hebdomadaire 55
Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension 86, 99
Duree. - Depot. - Extension 83
Duree. - Depot. - Publicite (Date d'effet. - Duree. - Depot. - Publicite) 83
Duree. - Entree en vigueur 87
Duree. - Revision. - Denonciation 26
Duree.?Depot.?Extension 89

E

Education des enfants. - Resiliation du contrat de travail 8
Egalite de traitement 54
Egalite professionnelle 4
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 40, 41, 60
Egalite professionnelle. - Egalite salariale 43
Embauche 4
Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993 26
Emploi et salaires 4
Entree en vigueur 71
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 87
Entree en vigueur, duree, depot, publicite 72
Entreprises de 10 a 49 salaries 68
Entreprises de 10 salaries et plus 68
Entreprises de 300 salaries et plus 68
Entreprises de 50 salaries a 299 salaries 68
Entreprises de moins de 10 salaries 68
Entretien professionnel 59
Etablissements multiples
- representation du personnel 4
Etat recapitulatif 59
Etre membre de CHSCT dans la branche
- les competences necessaires 30
Evalueurs internes 49
Evenements familiaux concernes 86
Evolution des dispositions du titre VI 29
Evolution du dispositif du titre VI 29
Extension 11
Extension (Depot - Extension) 34
Extension (Depot. - Extension) 35, 39, 87
Extension (Duree. - Date d'effet. - Depot. - Extension) 86, 98
Extension (Duree. - Depot. - Extension) 82
Extraits de la nomenclature d'activites francaise approuvee par decret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 (Annexe A a l'article 1er des clauses generales - Extraits de la nomenclature d'activites francaise approuvee par decret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) 29

F

Finalite 59
Financement 65, 66, 68
Financement de la formation professionnelle 68
Financement des CQP 52
Financement du paritarisme 83
Financement du paritarisme dans le cadre de la negociation interbranches 82
Formateurs internes 50
Formation 9
Formation continue 28
Formation de tuteur 66
Formation economique, sociale et syndicale 3
Formation professionnelle 42
Formation professionnelle tout au long de la vie 58
Formations eligibles au compte personnel de formation 62
Formule de calcul 78
Frais d'hebergement 45
Frais de repas 45
Frais de transports 45
Frais pour deplacement professionnel 5

G

Garantie deces. - Invalidite absolue et definitive 24
Garantie incapacite de travail. - Invalidite 24
Garantie maternite 25
Garantir l'egalite femmes-hommes des l'embauche 41
Generalites 54
Gestion de la presence d'un salarie au jury 52
Grille de classification des emplois (Annexe A
- Grille de classification des emplois) 15
Groupe technique de la classification 14

H

Heures complementaires 55
Heures de delegation 57
Hygiene et securite 9

I

I. - Etre membre de CHSCT dans la branche
- les competences necessaires 30
I. - ETRE MEMBRE DE CHSCT DANS LA BRANCHE
- LES COMPETENCES NECESSAIRES. 30
I. - Modification de l'article 4 de la convention collective 71
II. - Contenu general du programme de formation 31
II. - Dispositions diverses 72
II. - LE CONTENU GENERAL DU PROGRAMME DE FORMATION. 31
III. - Entree en vigueur, duree, depot, publicite 72
Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail 11
Indemnité de licenciement 8, 12
Information collective 80
Information collective et individuelle 80
Information des representants du personnel 57
Information des salaries 25
Information et consultation des institutions representatives du personnel (IRP) 66
Information individuelle 80
Information sur l'interressement 76
Insertion des jeunes dans l'entreprise 59
Intitule 71
Invalidite (Garantie incapacite de travail - Invalidite) 24
Invalidite (Garantie incapacite de travail. - Invalidite) 24
Invalidite absolue et definitive (Garantie deces. - Invalidite absolue et definitive) 24

J

Jours de repos cessibles 85
Jours feries 6, 44
Jury national paritaire 51
Jury professionnel 51
Justifications 85

L

Le fonds de gestion du paritarisme 84
Les competences necessaires (Etre membre de CHSCT dans la branche
- les competences necessaires) 30
Les emplois-reperes et leur classification (Annexe B
- Les emplois-reperes et leur classification) 17
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de
l'electronique et de l'equipement menager 32
Lettre d'adhesion du FEC-FO a l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005 34
Liberte d'opinion et droit syndical 3
Licenciement 8

M

Maintien des garanties deces en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prevoyance 26
Maintien des garanties et rupture du contrat de travail 74
Maintien des garanties et suspension du contrat de travail 74
Majoration 56
Maladie 7
Maternite 8
Maternite. - Paternite. - Parentalite 42
Methode de negociation 82
Methode des criteres classants 13
Metier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine 77
Mise en place de CQP 46
Mise en place de l'interressement 75
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 71
Mise en œuvre 85
Mise en œuvre a l'initiative de l'employeur 57
Mise en œuvre a l'initiative du salarie 56
Mise en œuvre du compte personnel de formation 62
Missions 67
Mobilite et promotion professionnelle 42
Modalites 86, 89
Modalites d'acquisition du compte personnel de formation 62
Modalites d'application 87
Modalites d'attribution des jours donnes 86
Modalites de gestion 79
Modalites de mise en place 75
Modalites de mise en œuvre 61, 65, 66
Modalites de mise en œuvre de la VAE 63
Modalites de mise en œuvre du bilan de competences 60
Modalites de mise en œuvre du contrat 65
Modalites de mise en œuvre du travail a temps partiel 56
Modalites de notification de l'adhesion et modalites de denonciation 80
Modalites de recours du candidat 52
Modification de l'article 1er du titre V « Prevoyance » de la convention collective 70
Modification de l'article 4 de la convention collective 71
Modification de l'article 7 intitule « Cotisation » du titre V « Prevoyance » de la convention collective 70

Modification de l'avenant n° 40 du 16 fevrier 2012 relatif au remboursement des frais lies a la participation aux reunions paritaires 86

Modification de la situation personnelle du salarie 5

Modification de la situation professionnelle du salarie 5

Modification du texte conventionnel 33, 36

Modifications du texte conventionnel 39

Mutation ou changement d'affectation 13

N

Negociation d'une CCN commune aux activites liees a l'equipement de la maison 81

Negociation d'une CCN commune aux activites liees a l'equipement de maison 82

Negociation d'une CCN commune equipement de maison 88

Nocturne 5

Nombre maximum d'avenants par an et par salarie et duree 56

O

Objectif et publics 60, 61, 63, 65

Objectifs 66, 67

Objectifs et publics 63, 66

Objet 54, 81

Objet (Champ d'application. - Objet) 1

Objet et champ d'application de l'accord 75

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés 4

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 67

Opcommerce (OPCO) 99

Organisation de la journee de travail 55

Organisation du travail a temps partiel 54

Organisme collecteur 83, 89

Organisme gestionnaire 26

P

Parcours du candidat 48

Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE 48

Parentalite (Maternite. - Paternite. - Parentalite) 40

Participation 78

Participation a la constitution d'un OPCO 87

Participation aux reunions paritaires de la branche 45

Passage a la nouvelle classification 14

Passeport d'orientation, de formation et de competences 61

Paternite. - Parentalite (Maternite. - Paternite. - Parentalite) 40

Periode d'essai 4

Periode d'essai, engagement et preavis reciproque durant la periode d'essai 11

Periodes de mise en situation en milieu professionnel 62

Periodes de professionnalisation 65

Periodicite et formalisation des dons 85

Plan de formation 61

Portee de l'avenant 35

Positionnement dans l'entreprise 77

Positionnement de la grille de classification 77

Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipee du contrat non imputable a son beneficiaire 65

Preambule 1, 13, 40, 45, 46, 54, 58, 71, 73, 75, 77, 78, 91, 93-99

Preparation operationnelle a l'emploi (POE) 62

Presentation du CQP 47

Prestataires CQP externes 50

Prevoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000 23

Prime d'anciennete 5, 11, 14

Principe 61, 89

Principes de la formation 31

Principes regissant le travail a temps partiel 54

Priorite d'acces aux emplois a temps complet ou d'une duree hebdomadaire superieure 57

Priorite des salaries a temps partiel au sein de l'entreprise ou du site d'affectation 56

Prise de congés payés (Covid-19) 89

Prise en charge 61

Prise en charge des frais 45

Prise en charge par l'OPCA des couts pedagogiques et frais annexes 64

Professionnalisation 63

Programme 32

Public et statut visés par l'accès aux CQP 47

Publicite (Date d'effet. - Duree. - Depot. - Publicite) 83

Publicite et formalites de depot 58, 69, 74, 88, 90

R

Recherche d'emploi 8

Reconnaissance dans la grille de classification 52

Regime frais de sante 73, 88

Regime plus favorable 74

Reglement des litiges (Differends - Reglement des litiges) 78

Reglement des litiges (Differends. - Reglement des litiges) 75

Reglement interieur 4

Remboursement des frais lies a la participation aux reunions paritaires 45

Remise d'un document ecrit 60

Remuneration 64

Remunerations au 1er avril 2017 97
Remunerations conventionnelles 2018 et diverses dispositions conventionnelles 84
Remunerations conventionnelles 2019 98
Remunerations pour l'annee 2015 96
Renouvellement des contrats de professionnalisation 64
Rente de conjoint survivant 25
Repartition de la collecte 83
Repartition de la cotisation 74
Repartition de la reserve speciale de participation (RSP) 79
Repartition entre les beneficiaires 76
Representation du personnel 57
Representation du personnel (Etablissements multiples
- representation du personnel) 4
Resiliation du contrat de travail (Education des enfants - Resiliation du contrat de travail) 8
Resiliation du contrat de travail (Education des enfants. - Resiliation du contrat de travail) 8
Retraite complementaire 9
Reunions preparatoires 71
Reunions syndicales 3
Revision 2
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 26
Revision et denonciation 58, 69, 74
Revision. - Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 26
Role des differents acteurs 49
Role et moyens des institutions representatives du personnel 43

S

Salaires 95
Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001 22
Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employes, agents de maitrise (base hebdomadaire 39 heures) pour les annees 2003 a 2006 (periode de transition) 22
Salaires minima pour l'annee 2012 94
Salaries travaillant a temps partiel 5
Sensibilisation a l'importance de la formation professionnelle 59
Service national obligatoire 7
Situation des salaries debutant dans la profession 14
Stages en entreprise 59
Suivi 57
Suivi de l'accord 29, 77
Supplement d'interressement 76
Supplement de participation 79

T

Table de correspondance a la mise en application (Annexe C
- Table de correspondance a la mise en application) 22
Texte de base 1, 99
Titre I
- Clauses generales 1
Titre Ier Cadre juridique 58
Titre II
- Avenant cadres 11
Titre II Sensibilisation a l'importance de la formation professionnelle 59
Titre III
- Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001 13
Titre III Dispositifs de formation tout au long de la vie 61
Titre IV
- Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001 22
Titre IV Autres acteurs de la formation 66
Titre V
- Prevoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000 23
Titre V Financement de la formation professionnelle 68
Titre VI
- Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993 26
Titre VI Dispositions finales 68
Tutorat 66

U

Utilisation et accessibilite des outils CQP 52

V

Validation des acquis de l'experience (VAE) 63
Versement de la prime 76

