Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1686

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : 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.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635164

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635164

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:29

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article 1
Article 1.2
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 13
Article 10
Article 11
Article 13
Article 18
Article 19
Article 19
Article 18
Article 19
Article 19
Article 1er
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30

Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Annexe A relative aux clauses générales
Article
Avenant : Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation
Article
Avenant : Adhésion par lettre du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005
Article
Avenant : Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 2.3
Article 2.2
Article 2.1
Article
Avenant : Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation

Article
Avenant : Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Avenant : Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article
Avenant : Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme
Article 1er
Article 3
Article 6
Article 7
Article 5
Article 2
Article 4
Article
Avenant : 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 réuni
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article
Avenant : Accord du 19 novembre 2020 relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC et de la formation professionnelle tout au long de la vie
Article
Avenant : Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés (art. 25-2 de la convention collective)
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Avenant : Avenant n° 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail
Article
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 4.8
Article 4.9
Article 4.10
Article 4.11
Article 4.12
Article 4.13
Article 5
Article 5.1
Article 5.2

Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 17
Article 18
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Avenant : Avenant n° 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 58 du 17 octobre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article 10
Article 11

Article
Article
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Avenant : Avenant n° 4 du 8 octobre 2024 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 13 février 2025 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Avenant : Avenant n° 62 du 12 novembre 2025 à l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009
Article 1
Article 2

Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant nº 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er octobre 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : 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.

ART.

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 1er février 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 1er février 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.

ART. 1er 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.

ART. 2 La classification des cadres figure en annexe I (1) à la présente convention.

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

ART. 3 3.1. Engagement et période d'essai

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

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

3.2. Préavis réciproque durant la période d'essai

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

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence ;

- 2 semaines de 1 mois à 3 mois de présence ;

- 1 mois entre 3 et 6 mois de présence pour la partie ayant renouvelé la période d'essai et 15 jours pour l'autre partie.

ART. 4 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.

ART. 5 Les primes d'ancienneté pour les cadres qui y ont droit dans les conditions de l'arrêté du 3 décembre 1948 (ceux de la position I) sont fixées sur les bases de l'article 24 de la convention.

ART. 6

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.

ART. 7

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

ART. 8

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

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai-congé ;

- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;

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

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

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

22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 ans et plus	6,00
Au-delà de 30 : + 0,20 par année supplémentaire.	

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

ART. 9

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).

ART. 10

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.

ART.

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.

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

(texte modificateur)

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART.

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 le 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 une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau bac + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'éducation nationale ou du réseau du CFA de la branche.
		3	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges ; - l'aptitude à transmettre son savoir-faire.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.

ART.

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 une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		2	Choix et mise en 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 une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		3	Choix et mise en 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 une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau II (bac + 3-4) de l'éducation nationale ou équivalent.

ART. Définition

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

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

Position I

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

Position II

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

Position III

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

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

Position IV

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

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

ART.

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-réparateur en électroménager et multimédia (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 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.

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 – réparateur en électroménager et multimédia.

Définition générale :

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

Activités :

Les activités varient selon la nature de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très petite et moyenne entreprise, atelier) et le lieu dans lequel il exerce (au comptoir en magasin, en centre d'appel, en atelier ou à domicile chez un client) :
– prendre en charge une demande de réparation ;
– informer et/ ou conseiller le client ;
– diagnostiquer l'origine de la panne et les dysfonctionnements du produit ;
– commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention ;
– organiser son activité professionnelle ;
– réaliser une intervention de dépannage, réparation ou de mise en service ;
– dépanner l'appareil (niveau 1 de maintenance *[1]*), changer les pièces défectueuses du produit ;
– réparer au composant (niveau 2 de maintenance *[1]*) en atelier ou chez le client ;
– tester le fonctionnement du produit à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
– réaliser la réinstallation, le réglage et la mise en service du produit ;
– établir les éléments de devis et de facturation client en lien avec la réparation. »

(1) Le niveau 1 de maintenance correspond à l'entretien et à la maintenance corrective des produits (réglages, contrôles, inspections simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La maintenance de niveau 2 recouvre la maintenance corrective sur des pièces dites « standards » (en appui sur des procédures, des équipements et nécessitant l'ouverture de l'appareil et une éventuelle réparation au composant).

Nota : le référentiel du CQP « Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia » figure en annexe de l'accord du 15 novembre 2022 (BOCC 2023-01).

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 proprété 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.

Echange d'informations avec les autres services.

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.

ART.

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

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

		240
IV	1	246
	2	271
	3	290

ART.

(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).

ART. 1

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).

ART. 1.2

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)

ART. 2

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'invalide civil 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).

> **NOTA**
> 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).

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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'invalide civil.

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).

NOTA

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).

ART. 6

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).

NOTA
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).

ART. 7

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 1,30 % du salaire annuel brut, à compter du 1er janvier 2026.

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.

Dans cette cotisation, une part prioritaire sera affectée au financement du capital décès prévu par l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

ART. 8

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).

ART. 9

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).

ART. 10

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 modalité 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).

ART. 11

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).

ART.

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.

ART. 1er

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

NOTA

ART. 2

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 ses lieu et place.

NOTA

ART. 3

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.

NOTA

ART. 4

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.

ART. 5

Secrétariat de la commission

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

NOTA

ART. 6

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.

NOTA

ART. 7

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.

NOTA

ART. 8

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.

NOTA

ART. 9

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.

NOTA

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 13

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 13

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.

ART. 18

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.

ART. 19

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.

ART. 19

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.

ART. 18

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.

ART. 19

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.

ART. 19

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.

ART. 1er

1.1. Champ d'application

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

d'une part,

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

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités français principales exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité français 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 français principale exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

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

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

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou transport de signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités français exercées 43.21A (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).

NOTA

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

ART. 1er

1.1. Champ d'application

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

d'une part,

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

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités français principales exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité français 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 français principale exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

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

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

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou transport de signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités français exercées 43.21A (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).

NOTA

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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 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* (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 trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq fois le minimum garanti en vigueur.

Frais d'hébergement pendant les Jeux Olympiques du 15 juin au 15 septembre 2024

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros.

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)

ART. 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* (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 trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq fois le minimum garanti en vigueur.

Frais d'hébergement pendant les Jeux Olympiques du 15 juin au 15 septembre 2024

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros.

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)

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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).

ART. 9

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.

ART. 10

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).

ART. 11

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.

ART. 12

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).

ART. 13

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.

ART. 14

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.

ART. 15

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

Une priorité sera donnée aux salariés de l'entreprise, notamment pour les salariés à temps partiel qui souhaitent voir augmenter leur contrat conformément aux dispositions de l'article 22.2 de la présente convention, ou pour ceux employés sous contrat à durée déterminée, ou pour favoriser la promotion interne ou la mobilité géographique de l'ensemble des salariés.

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

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

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

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

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

ART. 16

16.1. Principe directeur

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

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

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

16.2. Prolongation exceptionnelle de la période d'essai

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

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

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

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

- soit dans un établissement de l'Etat ;

- soit dans un établissement public ou privé titulaire d'un numéro de formateur ;

- soit dans une école ou un centre de formation interne à l'entreprise.

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

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

et dans les conditions suivantes :

a) La période d'essai ne peut être prolongée que d'une durée égale à la période de formation ;

b) Pendant la période d'essai prolongée, un préavis d'une semaine s'impose aux parties en cas de rupture.

ART. 17

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.

ART. 18

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.

ART. 19

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.

ART. 20

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 surcroîts ponctuels d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, doit être limitée à cet objet.

ART. 21

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.

ART. 22

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.

ART. 23

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.

ART. 24

24.1. Principes directeurs

Sans préjudice de l'application de l'avenant " Cadres " constituant l'annexe III (1) de la présente convention, les salariés auxquels s'applique la présente convention bénéficient d'une prime d'ancienneté après 3 ans de présence continue dans leur entreprise.

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

Les salariés recrutés par contrat de travail à durée indéterminée, ayant bénéficié au préalable d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée consécutifs ou avec une interruption de moins de 1 mois chez le même employeur, bénéficient d'une date de reprise d'ancienneté calculée par addition des périodes de travail effectif antérieures à la date de leur embauche définitive. Ces dispositions s'appliquent aux salariés recrutés à la suite d'une ou de plusieurs missions intérimaires sans préjudice de l'application de l'article L. 124-6 du code du travail.

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

- continuent à percevoir cette prime s'ils sont en position I ;

- voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle à partir de la position II.

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

24.2. Modalités de calcul

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

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

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

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

24.3. Mise en œuvre pratique et cas particuliers

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

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

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

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

c) Pour les salariés travaillant à temps partiel :

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

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

- dans le cas visé au cinquième paragraphe de l'article 22.3, la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée par rapport à la nouvelle durée contractuelle de travail, telle que précisée par avenant, avec rappel du différentiel non perçu sur les 3 mois continus précédant la régularisation du contrat du salarié.

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

ART. 25

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 l'un de ces jours fériés chômés coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, y compris le repos dominical, il est attribué au salarié un jour de repos en compensation 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.

ART. 26

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

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

-soit le 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence (formule dite « du dixième ») ;

-soit la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait travaillé (formule dite du « maintien du salaire »).

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

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

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

d) Pour les apprentis, voir annexe V (1).

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

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

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

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

-les périodes de congé payé ;

-le congé légal pour maternité ;

-les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, limitée à la période d'indemnisation due par l'employeur en vertu soit de l'article 29.3, soit de l'article 6.1 de l'avenant « Cadres » (2) pour cette catégorie de salariés ;

-les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

-les périodes militaires obligatoires ;

-les périodes de fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

-les heures de formation économique, sociale et syndicale prévues à l'article 6 de la présente convention ;

-les congés spéciaux de courte durée et les autorisations d'absence rémunérés accordés par l'employeur ;

-les autres périodes d'absence assimilées à du travail effectif par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

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

(2) Voir titre II de la convention.

ART. 27

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.

ART. 28

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.

ART. 29

29.1. Dispositions communes

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

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

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

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

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

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

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

29.2. Maladie prolongée

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

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

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

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

29.3. Indemnisation de la maladie

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

ART. 30

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).

ART. 31

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.

ART. 32

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).

ART. 33

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.

ART. 34

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

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

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

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

34.1. En cas de démission

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

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

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

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

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

34.2. En cas de licenciement

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

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

-pour les salariés agents de maîtrise : 2 mois.

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

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

ART. 35

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.

ART. 36

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

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

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

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

Au-delà de 20 ans : + 0,20 par année supplémentaire.

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

ART. 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.

ART. 38

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.

ART. 39

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.

ART. 40

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.

ART. 41

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

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

2. Nature de la formation

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

ART. 43

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.

ART. 44

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.

NOTA
(*) Voir préambule.

ART. 45

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.

ART. 46

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.

ART. 47

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.

ART.

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).

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles

ART. 1er

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

ART. 2

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er mai 2026, 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	1 827,03	12,05
	2	1 831,21	12,07
	3	1 843,11	12,15
II	1	1 883,31	12,42
	2	1 928,72	12,72
	3	1 974,07	13,02
III	1	2 015,67	13,29
	2	2 060,98	13,59
	3	2 106,23	13,89
IV	1	2 171,24	14,32
	2	2 419,31	15,95
	3	2 665,45	17,57

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	32 187,06	2 429,75
II	39 208,62	3 004,43
III	46 617,85	3 572,16
IV	54 007,49	4 138,50

ART. 3

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.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 3

Avenant : Annexe A relative aux clauses générales

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 4

Avenant : Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 5

Avenant : Adhésion par lettre du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005

Source officielle Légifrance

ART. 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.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »

Source officielle Légifrance

ART. 1

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.

ART. 2

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 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
Politique de formation

Article supprimé.

Article 13
Congé individuel de formation

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :
« Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :
— par les entreprises de 10 salariés et plus, visées à l'article 12. 1. 2 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 ;
— par les entreprises de moins de 10 salariés, pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée, visées à l'article 12. 1. 1 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005,
sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées paritairement à l'échelon interprofessionnel. »

Chapitre III
Formation par la voie de l'apprentissage
Article 14

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Bénéficiaires des fonds collectés ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :
« Le solde de collecte destiné au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage, selon les dispositions de l'article 12 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, sera affecté à divers établissements en ayant fait la demande assurant une formation par la voie de l'apprentissage pour les métiers spécifiques à la profession.
La liste des établissements bénéficiaires est établie chaque année par la CPNEFP visée au chapitre Ier du présent titre après examen des dossiers, du sérieux et de la compétence reconnus aux établissements candidats assurant ou désireux d'assurer une formation par la voie de l'apprentissage conforme aux critères préétablis. »

Article 15
Affectation des fonds

Article supprimé.

Article 16
Gestion des fonds

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

Article 17
Taxe d'apprentissage

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :
« Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective doivent verser au moins 30 % de leur taxe d'apprentissage aux centres de formation initiale (CFA) reconnus par la branche, qui préparent aux métiers des commerces et des services dans le domaine de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les exonérations liées à l'accueil des apprentis en entreprise sont libératoires de cette obligation à concurrence de leur montant.
Le taux de la taxe d'apprentissage ci-dessus indiqué est susceptible de modifications par voie législative, réglementaire ou conventionnelle. »

Chapitre IV
Evolution

Intitulé du chapitre supprimé et remplacé par « Evolution des dispositions du titre VI ».

Article 18
Suivi de l'accord

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :
« Les signataires conviennent de se rencontrer dans le cas où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles viendraient à remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent titre VI. »

Article 19

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Evolution du dispositif du titre VI ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :
« Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'attribuer les missions confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 à un autre organisme de leur choix. »

ART. 3

Les dispositions du présent avenant seront applicables le premier jour suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension dudit avenant.

ART. 4

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.

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART. 1

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 exercée 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 françaises principale exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;
d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;
e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;
f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou transport de signaux audiovisuels analogiques et / ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités françaises exercée 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;
g) La logistique dans le cadre de structures ou d'organismes associés aux entreprises citées ci-avant dont les activités sont le commerce, l'installation, la réparation, la location ;
et, d'autre part,
— les personnels ayant le statut d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cadre des entreprises concernées. »
Le 2e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :
« Des dispositions particulières pour le personnel cadres font l'objet du titre II " Avenant cadres ” de la convention. »
Le 3e alinéa est sans modification :
« Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dispositions de la présente convention qui nécessitent une adaptation locale en vertu du livre III de la partie VIII du code du travail ne sont pas applicables. Pour ces dispositions, après avis des organisations locales affiliées aux organisations nationales représentatives, la convention collective nationale peut définir des modalités spécifiques d'application. »
Le 4e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :
« Les clauses de la présente convention s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des entreprises exerçant les activités ci-avant citées, quel que soit le site (magasin, entrepôt, service après-vente, siège, structures ou organismes associés, structures ou organismes de services liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils sont employés, sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers). »
Le 5e alinéa est sans modification :
« Les salariés ayant le statut de VRP sont également soumis à la présente convention, sauf dispositions plus favorables résultant notamment de l'accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 et ses avenants. »
Le 6e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :
« Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché pour travailler en dehors du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dispositions de la présente convention. »
Le 7e alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :
« 1. 2. Objet
La présente convention a pour but d'améliorer les dispositions légales. Conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail, la présente convention ne peut pas être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.
Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent déroger au présent article que dans un sens plus favorable en tout ou partie aux salariés. »

ART. 2

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.

ART. 3

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.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

ART. 4

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.

ART. 2.3

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.

ART. 2.2

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.

ART. 2.1

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.

ART.

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.

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 10

Avenant : Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

ART. 2.1

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.

ART. 2.2

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.

ART. 2.3

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.

ART. 3

ART. 3.1

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.

ART. 3.2

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 6.1

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.

ART. 6.2

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.

ART. 6.3

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.

ART. 6.4

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.

ART. 6.5

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 %.

ART. 7

ART. 7.1

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.

ART. 7.2

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.

ART. 8

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.

ART. 9

ART. 9.1

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.

ART. 9.2

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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)

ART. 13

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)

ART.

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.

SECTION 11

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1er

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. »

ART. 2

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. »

ART. 3

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

ART. 4

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)

SECTION 12

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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. »

ART. 3

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.

ART.

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.

SECTION 13

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

– 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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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

ART. 5

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.

ART.

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.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 14

Avenant : Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 3

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.

ART. 6

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

ART. 7

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.

ART. 5

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 : association de gestion du paritarisme dans l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, soit le sigle AGPEMA.

Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions des 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.

ART. 2

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.

À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement.

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.

Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1er semestre 2026.

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.

> **NOTA**
>
> Les dispositions issues de l'article 1er de l'avenant n° 5 du 21 octobre 2025 s'appliquent pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

ART. 4

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.

Par délibération du conseil d'administration de l'association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % et principes de répartition définis ci-dessus.

ART.

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.

SECTION 15

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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

ART.

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.

ART.

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

ART.

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 révise en cela l'avenant n° 40 du 16 février 2012.

SECTION 16

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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).

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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.

ART.

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.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

Source officielle Légifrance

ART. 2

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations signataires peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cet avenant 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.

ART. 3

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

ART. 4

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

4.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 1er

Le premier alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 1,07 % du salaire annuel brut, à compter du 1er janvier 2021. »

ART.

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de réviser les termes de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 comme suit :

SECTION 18

Avenant : Accord du 19 novembre 2020 relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC et de la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART.

La présente charte s'inscrit dans le cadre de l'article 18.3 de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le tuteur s'engage ainsi auprès de l'alternant à :

Avant l'intégration :
– s'informer des objectifs de la formation, des référentiels pédagogiques, des modalités d'évaluation et du type d'alternance ;
– identifier les missions et les activités réalisables : progression, lieu/services, projet de l'examen ;
– s'assurer de la signature du contrat en alternance avec les services RH et/ou du chef d'entreprise ou d'établissement, puis valider la situation administrative et sociale.

Accueillir l'alternant :
– présenter l'entreprise, le service et les différentes personnes, avec lesquelles l'alternant va travailler, ainsi que leurs missions ;
– faire découvrir le site et le fonctionnement de l'entreprise ;
– transmettre la culture de l'entreprise et ses valeurs ;
– expliquer le rôle du tuteur et ses attendus.

Intégrer l'alternant :
– faciliter son intégration en lui donnant des repères et un cadre de travail lui permettant d'apprendre son métier ou d'acquérir une nouvelle qualification dans de bonnes conditions ;
– familiariser l'alternant avec les procédés/procédures (outils et procédures de fonctionnement) ;
– établir un parcours d'intégration en fonction de son profil et prévoir les différents référents en fonction de la nature du savoir-faire à transmettre.

Assurer le suivi dans l'acquisition des compétences :
– assurer sa formation pratique en respectant son programme de formation, en lui confiant des missions opérationnelles en adéquation avec la certification préparée ;
– veiller au suivi de sa formation, notamment en participant aux rencontres organisées par le centre de formation et en complétant les documents de suivi ;
– rencontrer le responsable pédagogique de l'alternant à sa demande afin de faire des bilans et d'évaluer la progression de l'alternant ;
– assurer, si besoin, un rôle d'intermédiaire avec la hiérarchie de l'entreprise et les différents interlocuteurs internes et externes.

Évaluer la progression de l'alternant :
– analyser ses pratiques professionnelles sur les activités demandées ;
– partager l'évaluation avec le tuteur métier, le centre de formation, l'alternant et procéder aux ajustements ;
– accompagner l'alternant dans la réalisation des travaux de fin d'études.

Capitaliser les acquis de la formation en entreprise :
– apprécier les résultats obtenus en relation avec le centre de formation ;
– participer aux soutenances finales.

SECTION 19

Avenant : Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés (art. 25-2 de la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d) de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a été saisie par une organisation syndicale de salariés représentative par lettre en date du 2 octobre 2020 à l'effet que la commission se prononce sur l'interprétation de l'article 25-2 de la convention collective et plus particulièrement du 3e paragraphe de cet article qui stipule :

« Lorsque le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, hors repos dominical, il est attribué 1 jour de repos supplémentaire rémunéré comme 1 jour férié chômé ».

L'organisation syndicale à l'origine de la demande d'interprétation soutenait qu'en faisant coïncider avec un dimanche l'un des 7 jours fériés chômés et payés prévus à ce même article, cela réduirait d'autant le nombre de jours accordés à chaque salarié, ceci en contradiction avec le texte. Les autres organisations syndicales de salariés soutenaient également cette interprétation.

Les organisations patronales considéraient, à l'inverse, que la partie de phrase « hors repos dominical » permettait justement de faire coïncider un jour férié avec un dimanche sans qu'une compensation ne soit nécessaire.

Après échanges entre les participants sur l'interprétation du texte, aucun accord n'ayant pu être trouvé il a donc été établi le présent procès-verbal de désaccord, chacune des parties étant restée sur son interprétation.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif « Pro-A » permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, conformément aux dispositions des articles 3 et 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

ART. 1er

À l'article 3 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, il est inséré après le second alinéa, un 3e alinéa rédigé comme suit :

« Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :
– les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées à l'article 2 du présent avenant ;
– *lorsque la nature de la qualification l'exige ;* (1)
– pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
– pour les personnes reconnues travailleur handicapé. »

Et conformément aux dispositions de ce même article 3 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, relatives à la durée des actions de formation, les partenaires signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :
– les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées à l'article 2 du présent avenant ;
– *lorsque la nature de la qualification l'exige ;* (2)
– pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
– pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

(1) Les termes « - lorsque la nature de la qualification l'exige, » mentionnés au 4e alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) Les termes « - lorsque la nature de la qualification l'exige, » au 10e alinéa de l'article 1er sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 2 La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020 est remplacée par la suivante à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Conseiller/ Vendeur	32074	CQP concepteur/ vendeur de cuisines et aménagement intérieur
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller (ère) relation client à distance
	32208	Bac Pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
	13620	Titre professionnel vendeur (se) – conseil en magasin
	28092	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	32049	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil
	2927	DUT techniques de commercialisation
	34031	BTS management commercial opérationnel
	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	34809	Titre charge (e) de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la maison connectée
Manager/ responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge (e) de clientèle
	34031	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnelle manager d'unité marchande
	29740	Licence Pro commerce et distribution
	35754	Titre responsable du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre responsable marketing et commercial
	13596	Titre responsable du développement commercial
	23671	Titre responsable en gestion et développement d'entreprise
	31923	Responsable commercial et marketing
Service après-vente	34138	Titre professionnel technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
	26755	Conseiller (e) services en électrodomestique et multimédia
	35124	Technicien (ne) services de l'électroménager connecté
	26753	Technicien (ne) services de la maison connectée
Agent logistique	5377	CAP conducteur routier marchandises
	17131	CAP conducteur livreur de marchandises
	34150	Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule léger utilitaire
	1120	Bac Pro logistique
	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique
	7387	*BEP logistique et transport* (1)
	1852	Titre professionnel agent magasinier
Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique	29992	Licence Pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	23939	Titre responsable logistique
	29989	Licence Pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence Pro logistique et pilotage des flux
	2462	DUT gestion logistique et transport
	1901	Titre professionnel technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
	1899	Titre professionnel technicien (ne) en logistique d'entreposage

	12798	BTS transport et prestations logistiques
Fonctions supports	6561	Titre gestionnaire de paie
	35633	Titre professionnel gestionnaire de paie
	5881	Titre professionnel – comptable assistant

(1) La certification « BEP - Logistique et transport - RNCP 7387 » est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

Le présent avenant 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 de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

ART. 5

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.

ART. 6

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

SECTION 21

Avenant : Accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Au titre III « Classifications » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, dans l'annexe B « les emplois-repères et leur classification » au II A 2, l'intitulé de l'emploi repère « Technicien-dépanneur » (fiche 7) est remplacé par « Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia » (fiche 7).

La fiche 7 est actualisée comme suit :

« Fiche 7

Filière : SAV – livraison – installation.

Emploi-repère : technicien – dépanneur – réparateur en électroménager et multimédia.

Définition générale :

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

Activités :

Les activités varient selon la nature de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très petite et moyenne entreprise, atelier) et le lieu dans lequel il exerce (au comptoir en magasin, en centre d'appel, en atelier ou à domicile chez un client) :
– prendre en charge une demande de réparation ;
– informer et / ou conseiller le client ;
– diagnostiquer l'origine de la panne et les dysfonctionnements du produit ;
– commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention ;
– organiser son activité professionnelle ;
– réaliser une intervention de dépannage, réparation ou de mise en service ;
– dépanner l'appareil (niveau 1 de maintenance *[1]*), changer les pièces défectueuses du produit ;
– réparer au composant (niveau 2 de maintenance *[1]*) en atelier ou chez le client ;
– tester le fonctionnement du produit à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
– réaliser la réinstallation, le réglage et la mise en service du produit ;
– établir les éléments de devis et de facturation client en lien avec la réparation. »

(1) Le niveau 1 de maintenance correspond à l'entretien et à la maintenance corrective des produits (réglages, contrôles, inspections simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La maintenance de niveau 2 recouvre la maintenance corrective sur des pièces dites « standards » (en appui sur des procédures, des équipements et nécessitant l'ouverture de l'appareil et une éventuelle réparation au composant).

ART. 2

Les salariés dont l'emploi correspond au contenu de la fiche 7 seront classés dans les entreprises selon les critères de l'annexe A dans la convention collective entre le niveau I échelon 3 dans la grille de classification conventionnelle, et le niveau III échelon 1 de ladite grille.

ART. 3

Le référentiel du CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia » figure en annexe du présent accord.

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement au niveau III échelon 1 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au niveau II échelon 3 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné au niveau III échelon 1 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle.

ART. 4

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

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée pour ses articles 1er, 2 et 4 et à durée déterminée de 5 ans pour son article 3.

Les partenaires sociaux se réservent l'opportunité d'enregistrer ce certificat de qualification professionnelle en titre à finalité professionnelle à l'horizon de 2 à 3 ans, une fois que l'analyse des cohortes sera possible.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, l'accord prendra effet à compter de sa signature.

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

ART. 6

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.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART.

Les professionnels de la réparation doivent intervenir dans des environnements complexes et interconnectés tout en répondant aux attentes clients : rapidité et juste prix du service, qualité de la relation client... Il est attendu qu'ils maîtrisent les différentes techniques de maintenance (mécanique et électronique notamment) appliquées aux multiples marques et gammes de produits pour apporter une solution efficiente à chaque besoin.

Les activités du métier s'articulent désormais davantage autour de la connectivité et de la durabilité des produits. Les consommateurs sont incités à la réparation à défaut du remplacement de leurs produits, ce qui va intensifier l'activité et exigera des techniciens qu'ils soient polyvalents sur les familles de produits blanc et brun, le cas échéant gris et leur connectivité.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif et afin de répondre au mieux aux exigences des métiers de demain et mettre en avant la profession par le biais de cursus formation cohérents, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, créé le CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia ».

ART.

Annexe

Certificat de qualification professionnelle (CQP) : technicien réparateur en électroménager et multimédia de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Référentiel d'activités : décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	**Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités**	**Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis**	
		Modalités d'évaluation	**Critères d'évaluation**
Bloc 1 – Réaliser une opération de dépannage, de réparation et de mise en service			
Activité 1.1 : préparation des interventions de réparation	C1.1. Organiser son activité en prenant connaissance des interventions programmées afin d'optimiser les opérations de maintenance à réaliser et de respecter les délais impartis.	Épreuve n° 1 : mise en situation professionnelle À partir d'une situation professionnelle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil électroménager et en assurer sa réparation ainsi que sa mise en service. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des quatre familles de produits : lave-linge – lave-vaisselle – produits cuisson – produits froids	L'organisation des activités est optimisée : – la prise de connaissance des interventions à réaliser est correctement effectuée ; – l'ensemble des informations nécessaires aux interventions programmées est récolté ; –les critères de chacune des interventions sont bien appréhendés et les durées correctement évaluées ; – les missions sont ordonnancées et planifiées selon les critères définis (ordre de priorité, zone géographique, durée d'intervention, matériel requis, exigences horaires du client...).
	C1.2. Préparer ses interventions en collaboration avec les différents services de l'entreprise (centre d'appel, service logistique...) afin de disposer du matériel (pièces détachées pré-diagnostiquées), des outils et des informations (fiches produits, documents techniques) nécessaires.	Il sera évalué sur les éléments suivants : – qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions ; – qualité de la vérification de son matériel ; – efficience du diagnostic sur un appareil électroménager ; – qualité de l'analyse de panne ; – qualité de la réparation d'un appareil électroménager ; – efficience de la mise en service. Durée totale de l'épreuve : 60 minutes : – préparation de l'épreuve : 15 minutes ; – mise en situation (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 15 minutes.	Les interventions sont correctement préparées : – les différents services pour préparer l'intervention sont identifiés et sollicités ; – le candidat s'approvisionne de manière adaptée aux procédures l'entreprise : en matériel et outillage et en pièces nécessaires aux interventions (choix, quantité et qualité des pièces et du matériel) ; – le poste de travail est agencé et rangé de manière à permettre une réalisation efficace de la réparation.
	C1.3. Vérifier le bon fonctionnement des outils et du matériel nécessaire à la réparation en suivant le process de test recommandé par le fabricant afin de garantir la possibilité d'intervention en toute sécurité.		Les outils et le matériel sont fonctionnels : – les équipements nécessaires aux interventions sont adaptés à la nature de l'intervention, vérifiés, testés et réglés selon les procédures préconisées par le fabricant ; – l'utilisation de l'outillage est maîtrisée ; – l'entretien et le nettoyage des outillages, du matériel et des équipements sont effectués correctement avec les produits adéquates ;

			– les outillages, le matériel et les équipements défectueux sont isolés ; – tout dysfonctionnement est consigné et signalé à la hiérarchie.
Activité 1.2 : réalisation du diagnostic	C1.4. Démonter l'appareil électroménager ou multimédia en interprétant les schémas spécifiques et en suivant les procédures adéquates du fabricant afin d'effectuer un contrôle visuel du produit.	Épreuve n° 2 : mise en situation professionnelle À partir d'une situation professionnelle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil multimédia et en assurer sa réparation ainsi que sa mise en service. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des trois familles de produits : téléviseur – audio – vidéo. Il sera évalué sur les éléments suivants : – qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions ; – qualité de la vérification de son matériel ; – efficience du diagnostic sur un appareil multimédia ; – qualité de l'analyse de panne – qualité de la réparation d'un appareil multimédia ; – efficience de la mise en service. Durée totale de l'épreuve : 60 minutes : – préparation de l'épreuve : 15 minutes ; – mise en situation (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 15 minutes.	L'appareil est démonté correctement : – les schémas spécifiques sont bien appréhendés et exploités ; – les procédures fabricant ou internes afférentes à l'opération de démontage sont respectées ; – les éventuelles non-conformités observables visuellement sont identifiées et signalées.
	C1.5. Identifier les pannes et/ou les dysfonctionnements des produits ou systèmes à l'aide des appareils de mesure, de contrôle et de programmation (à disposition), pour déterminer les interventions de réparation à réaliser et proposer le cas échéant un devis correctif.		Les pannes sont identifiées : – les schémas techniques sont bien appréhendés et exploités ; – les appareils de mesure appropriés pour réaliser les diagnostics sont identifiés et maîtrisés ; – les tests de mesure réalisés respectent les procédures recommandées par le fabricant, selon le type de produit et de dysfonctionnement constatés ; – les conclusions faites sont cohérentes au regard des mesures effectuées, les causes de dysfonctionnement sont identifiées ; – un devis correctif intégrant les ajustements relatifs à l'intervention est proposé au client pour validation.
	C1.6. Rechercher le cas échéant de nouvelles informations liées aux produits sur les portails techniques des constructeurs et/ou via la		Des ressources complémentaires pour traiter des pannes non résolues sont exploitées : – les différentes sources

	documentation fournie par le service technique afin de solutionner les pannes.		d'information pour solutionner une panne non résolue sont correctement identifiées ; – les ressources et données obtenues sont correctement exploitées.
Activité 1.3 : réparation de produits électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.7. Effectuer une réparation de niveau 2 (remplacement au composant) sur des appareils électroménagers en respectant les procédures, en utilisant les pièces disponibles (neuves ou reconditionnées) et l'équipement de soutien adéquat afin de les rendre fonctionnels.		L'appareil électroménager défectueux est réparé : – les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et documentation technique ; – la logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées ; – le cas échéant, des pièces reconditionnées sont utilisées ; – l'appareil électroménager réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement.
	C1.8. Effectuer une réparation de niveau 1 (remplacement de pièces ou de sous-ensemble) sur des appareils multimédia en respectant les procédures afférentes, en utilisant les pièces d'occasion disponibles et l'équipement de soutien adéquat afin de les rendre fonctionnels.		L'appareil multimédia défectueux est réparé : – les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et les documentations techniques ; – la logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées ; – le cas échéant, des pièces reconditionnées sont utilisées ; – l'appareil multimédia réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement.
	C1.9. Réaliser la programmation et la mise à jour logiciels en utilisant les moyens et les technologies préconisés par le fabricant afin de mettre à jour l'appareil et/ou système connecté.		Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées : – le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise ; – les EPI utilisés avant chaque intervention sont contrôlés ; – les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client ; – l'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise.
	C1.10. Appliquer les règles et les consignes de l'entreprise dans la mise en œuvre de son activité afin d'intervenir en toute sécurité en atelier et/ou chez le client et de promouvoir une bonne image de l'entreprise.		Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées : – le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise ; – les EPI utilisés avant chaque intervention sont contrôlés ; – les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client ; – l'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise.

Activité 1.4 : mise en service de produits électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.11. Identifier la conformité d'une installation avant branchement pour s'assurer de la sécurité pour soi-même et celle du client.		Le cadre d'intervention est sécurisé : – les mesures de prévention des risques électriques sont correctement mises en œuvre ; – l'installation avec branchement est correctement analysée en respectant les procédures : câble défectueux, état de la prise... ; – toute anomalie éventuelle est constatée et signalée ; – dans la mesure du possible, des mesures correctives sont apportées afin d'assurer la conformité de l'installation de l'appareil ; – la conformité de l'installation avant branchement de l'appareil est assurée.
	C1.12. Mettre en service un appareil électroménager, multimédia ou un système connecté à l'aide de différents tests de contrôle pour vérifier son fonctionnement.		L'installation fonctionne : – les procédures de contrôle sont conformes aux recommandations du fabricant ; – le choix des réglages est pertinent : il est adapté à l'utilisation du client (fréquence et fonctionnalités) ; – des explications précises relatives à l'utilisation de l'appareil sont fournies au client ; le langage est adapté ; les explications sont comprises par le client.
Activité 1.5 : reconditionnement des produits	C1.13. Respecter les procédures de reconditionnement internes en utilisant les ressources et outils à disposition afin de proposer des produits reconditionnés.		Les procédures de reconditionnement sont respectées : – les procédures internes de reconditionnement sont maîtrisées ; – les outils internes sont correctement utilisés : documentation technique, outils d'aide au tri... ; – les entrées et sorties des appareils électroménagers / multimédia ainsi que les pièces détachées sont correctement enregistrées : les stocks de pièces et d'appareils sont à jour.
	C1.14. trier les appareils et les pièces détachées en contrôlant leur qualité afin d'identifier ceux et celles qui sont réutilisables / réemployables.		Les appareils et pièces détachées sont correctement triés : – les appareils sont contrôlés et triés à partir de trois critères : fonctionnement validé, à réparer ou non réparable ; – les sous-ensembles de pièces des appareils non réparables sont démantelés dans le respect des process ; – la conformité et l'état fonctionnel des pièces détachées sont vérifiés ; – les pièces détachées et composants réutilisables sont clairement identifiés.
	C1.15. Contribuer au référencement des produits ou des pièces détachées	Épreuve n° 3 : dossier professionnel + soutenance orale	Les produits et pièces détachées sont correctement référencés :

	en collaborant avec les services internes de l'entreprise afin de pouvoir les réutiliser dans des opérations futures.	À partir de ses expériences en entreprise, le candidat décrira dans son dossier professionnel : – le fonctionnement de l'entreprise sur l'activité de reconditionnement (existante ou à développer) ; – les tâches qu'il aura réalisées dans le cadre de la réutilisation / réemployabilité des appareils. Le candidat soutiendra son dossier professionnel devant le jury lors d'une soutenance orale. Un temps de questions/réponses sera prévu à la suite de cette soutenance. Le candidat devra identifier quelques semaines après le démarrage du parcours de formation, et au plus tard 2 mois, le sujet en lien avec le reconditionnement qu'il souhaitera développer. Il sera suivi pour le tuteur et l'organisme de formation tout au long de la conduite du projet et de la rédaction du dossier. Durée totale de l'épreuve orale : 30 minutes : – restitution orale : 10 à 15 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 10 à 15 minutes.	– les descriptifs des caractéristiques des pièces et composants récupérés sont correctement rédigés et complets pour permettre le référencement des produits par les services concernés ; – le candidat réalise le cas échéant les référencements des produits en respectant les procédures de codification ; – les référencements des produits sont contrôlés et leur conformité aux descriptifs est vérifiée ; – toute anomalie est signalée au service concerné pour correctif.
Bloc 2 – Assurer la prise en charge globale d'une demande de réparation d'un produit électroménager ou multimédia			
Activité 2.1 : accueil et gestion de la relation client	C2.1. Gérer l'accueil client en veillant à l'organisation de la file d'attente le cas échéant et au respect des ordres de passage/de prise des appels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 4 : mise en situation professionnelle À partir d'une situation réelle (en entreprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra réaliser : la prise en charge d'un client dans le cadre SAV – le pré-diagnostic d'un produit – la remise de produit au client. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Il sera évalué sur les éléments suivants : – qualité de l'accueil ; – respect des procédures de prise en charge ; – identifications des besoins ; – posture professionnelle ; – pertinence des questions posées ; – efficience du pré-diagnostic ; – définitions de la réparabilité et faisabilité de l'appareil ; – cohérence des solutions de réparation proposées ; – qualité de la remise des produits au client : élaboration d'une facture, conseil client, clôture de l'intervention. Durée totale de l'épreuve : 60 minutes : – mise en situation : 45 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 15 minutes.	L'accueil est bien ordonné : – les procédures d'accueil physiques de l'entreprise sont appliquées ; – les appels sont pris en charge en respectant la procédure interne ; – la gestion de l'affluence est efficace : respect des délais de prise en charge, appui sur d'autres interlocuteurs le cas échéant, file d'attente organisée le cas échéant ; – les appels sont redirigés le cas échéant vers le(s) service(s) approprié(s).
	C2.2. Prendre en charge un client dans le cadre d'une demande de SAV		Le processus de prise en charge est efficient :

	d'un produit électroménager/multimédia, en physique ou en distanciel, en prenant en compte sa situation de handicap le cas échéant, afin de traiter sa demande de réparation, de dépannage ou de mise en service.		– la procédure de prise en charge est respectée ; – l'attitude et la posture d'accueil sont conformes aux standards du service après-vente ; l'accueil est propice à la satisfaction client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel... ; – les attentes du client sont identifiées ; – un vocabulaire compréhensible sur les éléments techniques est utilisé. – la prise en charge du client est personnalisée ; – le dossier client retraçant l'historique d'achat est consulté le cas échéant ; – l'ouverture/la mise à jour du dossier client est correctement réalisée (date, heure, retranscription conforme à la demande client) ; – le handicap du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de techniques adaptées pour comprendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap.
	C2.3. Gérer les éventuels mécontentements en adoptant une posture facilitante afin de prévenir toutes tensions et de favoriser un climat propice aux échanges.	Épreuve n° 5 : Mise en situation professionnelle À partir d'une situation réelle (en entreprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra gérer les retours et réclamations clients. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Il sera évalué sur les éléments suivants : – qualité du traitement des situations litigieuses et des réclamations ; – respect des procédures internes dans la gestion des litiges ; – qualité des préconisations pour améliorer les process SAV. Durée totale de l'épreuve : 30 minutes : – mise en situation : 15 minutes ; – questions/Réponses avec le jury : 15 minutes.	Les mécontentements clients sont correctement gérés : – le candidat adopte une posture apaisante et calme (tonalité douce, écoute active, gestuelle, distance de l'interlocuteur...) ; – les procédures de gestion des mécontentements sont correctement appliquées, si elles existent ; – le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation permet d'identifier la source du mécontentement ; – le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème ; – les conditions créées par le candidat sont propices à l'apaisement du climat ; – le candidat fait appel au responsable hiérarchique en cas d'insatisfaction client le cas échéant.
Activité 2.2 : réalisation du pré-diagnostic et définition des solutions de réparabilité	C2.4. Questionner le client afin de préciser la problématique produit et de faciliter l'identification des causes dont découlera le type d'opérations à mener et les éventuelles pièces nécessaires.		Les questions posées sont pertinentes par rapport à la demande du client : – les différents types de pannes possibles sont bien connus pour déterminer le type de questions à poser ;

			– l'usage du produit par le client est défini : professionnel ou domestique ; – les questions formulées permettent de collecter suffisamment d'éléments pour identifier le type de panne à rechercher ; – les principes d'écoute active sont appliqués : les constatations du client sont bien comprises lors de la reformulation et prises en compte ; – le process après-vente à suivre est bien identifié et communiqué au client.
	C2.5. Réaliser un pré-diagnostic du produit ou du système, en effectuant des contrôles basiques afin de confirmer les constations du client et d'identifier les pistes d'opération à mener.		Le pré-diagnostic aboutit à l'identification des opérations à réaliser : – le process de pré-diagnostic est appliqué conformément aux recommandations du fabricant : manipulation du produit, contrôle visuel, respect des consignes de sécurité ; – le pré-diagnostic est effectué par recoupements avec les informations recueillies auprès du client ; – le contrôle est effectué en présence et avec le client ; – les premiers éléments de diagnostic sont listés dans un document spécifique ; – des pistes d'opérations à mener sont établies ; elles sont cohérentes avec les constatations issues des manipulations du pré-diagnostic ; – le client est informé des anomalies, des dysfonctionnements, dégradations ou dommages constatés.
	C2.6. Évaluer la réparabilité du produit et la faisabilité de l'intervention (actions à mener, pièces nécessaires, coûts, délais...) en analysant les informations communiquées par le client et découlant du pré-diagnostic afin de proposer au client une solution efficace et satisfaisante.		La réparabilité du produit est évaluée et la faisabilité est déterminée : – le constat de réparabilité ou non du produit suite au pré-diagnostic réalisé est cohérent au regard de la comparaison des coûts de réparation potentiels par rapport à l'achat d'un produit neuf ; – la faisabilité de l'intervention est détaillée et complète (pièces nécessaires, actions à mener, délais...) ; – la disponibilité des pièces détachées, du matériel et des compétences nécessaires à l'intervention est vérifiée ; – en cas d'indisponibilité d'une pièce détachée requise, une solution alternative est envisagée et proposée au client.
	C2.7. Proposer une/plusieurs solution(s) de réparation adaptée(s)		La/les solution(s) de réparation proposée(s) est / sont cohérente(s)

	aux attentes du client au regard de la réparabilité du produit pour le remettre en fonctionnement, tout en privilégiant les solutions éco-responsables les plus appropriées afin de servir les enjeux de l'économie circulaire.		: – la / les solution(s) de réparation proposée(s) est / sont cohérente(s) avec les conditions de réparabilité identifiées et permet(tent) de répondre au besoin du client ; – elle(s) prend(nent) en compte la dimension écoresponsable en proposant le recours à des pièces reconditionnées si elles existent ; – la / les proposition(s) de réparation formulée(s) est/sont claire(s) et argumentée(s) ; – le client se positionne sur les propositions formulées par le candidat : acceptation ou refus.
	C2.8. Proposer un produit de remplacement pendant la durée de l'intervention selon les pratiques commerciales en vigueur afin d'apporter une solution temporaire au besoin d'usage du client.		Le produit de remplacement proposé est pertinent : – le produit de remplacement proposé répond aux usages et besoin du client ; – les pratiques commerciales sont expliquées au client : durée de remplacement, modalités de livraison et de retour, éventuels coûts de mise à disposition ; – la procédure de remplacement du produit est bien comprise par le client.
Activité 2.3 : réalisation d'une estimation / devis client	C2.9. Proposer une estimation et/ou un devis à partir des informations techniques recueillies afin de présenter le coût potentiel de la réparation au client.		L'estimation et/ou le devis proposé est pertinent : – à partir des informations fournies, l'estimation et/ou le devis proposé est juste et en adéquation avec l'intervention à mener : durée de l'intervention, pièces nécessaires à la réparation... ; – le devis proposé est dans le respect des procédures ; il est complet et cohérent au regard de l'intervention à réaliser : heures d'intervention estimées ; taux horaire ; informations techniques et obligatoires... ; – le devis proposé est présenté au client de manière claire, précise et argumentée en utilisant un vocabulaire adapté ; – des réponses précises sont apportées aux éventuelles questions du client ; – le client comprend l'estimation et/ou le devis proposé.
	C2.10. Établir un ordre de réparation en indiquant les informations essentielles (type de réparation, délais, pièces nécessaires, profil du technicien...) afin de formaliser et de lancer la procédure.		L'ordre de réparation est conforme : – les outils de l'entreprise nécessaires à la formalisation de l'ordre de réparation sont mobilisés ; – l'ordre de réparation établi mentionne les informations obligatoires et nécessaires pour réaliser l'intervention ; – les informations communiquées dans l'ordre de réparation permettent de définir avec

			précision les travaux à réaliser (délais, type d'interventions, pièces à utiliser...) ; – l'ordre de réparation est conforme au lancement de la procédure.
Activité 2.4 : remise du produit au client	C2.11. Éditer une facture en cohérence avec la prestation réalisée en l'expliquant au client pour attester des opérations effectuées.		La facturation est conforme aux opérations réalisées : – la facture est éditée et complète ; elle présente l'ensemble des informations obligatoires et le détail des opérations réalisées. La facture respecte les éléments indiqués dans le devis signé par le client ; – des explications claires sont données au client le cas échéant.
	C2.12. Conseiller le client sur l'utilisation et le réglage des paramètres des équipements électroménagers et multimédia afin d'optimiser sa future utilisation du produit.		Le conseil client est adapté à une utilisation optimale du produit : – les conseils de réglage, d'utilisation et d'entretien donnés au client sont clairs, précis, compréhensibles, pertinents et adaptés à l'équipement ; – ils visent la prolongation de la durée de vie du produit ; – le candidat s'assure que le client a bien compris les instructions à suivre pour optimiser l'utilisation du produit.
	C2.13. Proposer une vente complémentaire au client (produits ou services) en prenant en compte ses comportements d'utilisation afin de développer le CA de l'entreprise.		La vente complémentaire est adaptée aux besoins du client : – de potentiels besoins complémentaires sont identifiés, ils sont cohérents au regard du profil et des besoins du client ; – les produits complémentaires proposés sont cohérents avec la nature de la réparation initiale ; – les produits ou services additionnels ou complémentaires sont proposés en conformité avec les pratiques commerciales du magasin et dans le respect de la législation en vigueur ; – l'argumentaire de vente accompagnant les propositions du candidat est pertinent : il se base sur des constats factuels.
	C2.14. Procéder à l'encaissement du client en utilisant les outils à disposition et en contrôlant la conformité du paiement afin de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'encaissement est correctement réalisé : – les différentes modalités de paiement sont clairement présentées au client en indiquant leurs avantages et obligations associées ; – l'encaissement est effectué correctement, les procédures sont respectées ; – les préconisations à prendre suivant les différents modes de paiement sont connues et bien appliquées ; – toute anomalie ou tout dysfonctionnement est signalé.
	C2.15. Clôturer le dossier client en renseignant les informations liées à		Le dossier client est complet : – toutes les opérations réalisées

	l'intervention afin de permettre à l'entreprise de disposer d'un historique des activités réalisées.		sont bien consignées dans le dossier client, elles permettent de préciser l'ensemble des interventions réalisées ; les ventes complémentaires de produits et de services sont indiquées le cas échéant ; – le dossier client est complété sans erreur ; – les procédures internes de reporting sont respectées ; le reporting est complet, précisant les interventions de réparation effectuées, les incidents techniques sont recensés et transmis à la hiérarchie, les informations à remonter aux fabricants (mauvais montage, pièce inadaptée par rapport à la pratique) sont consignées et transmises à la hiérarchie selon les procédures ou pratiques internes.
Activité 1.5 : gestion des retours et des réclamations clients	C2.16. Traiter les réclamations clients en intégrant le cadre contractuel en vigueur (conditions de garantie, contrat d'entretien) afin de proposer une solution après-vente adaptée.		Les réclamations clients sont traitées conformément au cadre contractuel en vigueur : – l'attitude d'accueil et la posture sont adaptées à la situation de gestion des réclamations (voix posée, attitude rassurante...) ; – les questions posées sont pertinentes (dysfonctionnement constaté, conditions d'utilisation, actions d'entretien réalisées...) ; elles permettent d'identifier les raisons de la réclamation ou du retour produit ; l'objet de la réclamation est reformulé auprès du client pour validation ; – les procédures de gestion des retours ou des réclamations clients sont bien appréhendées, elles sont correctement appliquées (contrôle de la garantie, consultation du contrat, respect des obligations commerciales...) ; – les réclamations sont traitées : une réponse est transmise systématiquement au client et une solution cohérente est proposée ; – le candidat présente au client les suites administratives et s'assure de sa bonne compréhension.
	C2.17. Prendre en charge les litiges en respectant les procédures internes de l'entreprise et en faisant appel au besoin au responsable hiérarchique ou à la personne ayant autorité en matière de litiges afin d'apporter une solution au client.		Les procédures de prise en charge des litiges sont respectées : – la cause du litige est identifiée suite au traitement de la réclamation à l'aide d'un questionnement adapté ; – le client est redirigé le cas échéant vers la personne en charge de la gestion des litiges ; – les informations relatives au litige traité sont correctement consignées dans le dossier client selon les procédures internes.

	C2.18. Participer à l'amélioration continue des process SAV de l'entreprise en faisant remonter les retours clients (insatisfactions, suggestions) aux responsables afin de participer à la constitution d'une offre actualisée et en conformité avec la loi et les attentes de la clientèle.		De potentiels axes d'amélioration des process sont identifiés : – au regard des dysfonctionnements constatés, le candidat identifie des pistes d'amélioration des pratiques internes ; – des axes d'amélioration cohérents et réalisables sont proposés dans le respect du cadre légal et réglementaire et de la stratégie de l'entreprise.

SECTION 22

Avenant : Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur attachement au développement du dialogue social dans la branche et les entreprises de la branche. Pour ce faire, ils ont estimé qu'il fallait intégrer de nouvelles dispositions dans l'organisation du fonctionnement de la CPPNI et de doter les petites entreprises de moyens supplémentaires leur permettant de renforcer la place du dialogue social.

C'est en ce sens que le présent accord comporte des dispositions relatives aux modalités de prise de décision au sein de la CPPNI, aux modalités des négociations si celles-ci ne peuvent pas se dérouler en présentiel, et aux moyens attribués aux partenaires sociaux des petites entreprises.

ART. 1er

Les dispositions ci-après ont vocation non pas à régir les règles d'approbation des dispositions conventionnelles ou de leurs avenants, qui sont définies légalement, mais les conditions d'approbation des décisions qui peuvent être prises en dehors de ce périmètre relatif à la négociation de branche (intervention de personnes qualifiées, financement de rapports d'expertises ou d'études, approbation des comptes rendus de négociation...).

ART. 2

Lorsqu'un vote est organisé au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative et chaque organisation patronale représentative dispose d'une voix.

Pour que les décisions soient adoptées, il faut que dans le collège des organisations syndicales de salariés, elles aient été adoptées par la majorité en nombre desdites organisations syndicales (une voix par organisation syndicale) et à la même majorité dans le collège des organisations patronales (une voix par organisation patronale).

Si dans l'un ou l'autre collège le nombre de voix est partagé, l'avis sera néanmoins adopté si les votants en faveur de la décision représentent dans le ou les collèges concernés plus de la moitié des suffrages exprimés lors de la dernière mesure de représentativité.

La décision adoptée est retranscrite dans le compte rendu de la réunion.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au déroulement des réunions des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI – CPNEFP) selon le mode « présentiel ». Ils estiment que l'efficacité du dialogue social postule la présence physique des participants à ces différentes réunions.

Par exception à ce principe, et à titre exceptionnel des réunions mixtes (présentiel et visio) seront organisées dès lors qu'une organisation syndicale représentative ne pourrait participer à l'une des réunions de la CPPNI.

Dans cette l'hypothèse, l'organisation syndicale concernée fera part de son impossibilité au moins 48 heures avant la date de la réunion, en indiquant quel représentant de l'organisation syndicale pourra assister en visio à cette réunion. Les défaillances techniques qui pourraient survenir lors de ces réunions ne pourront toutefois pas remettre en cause leur déroulement et les décisions qui y auront été prises le cas échéant.

Quant aux modalités de tenue de ces réunions, les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliqueront.

ART. 4

Des circonstances exceptionnelles empêchant les déplacements collectifs (exemple : crise sanitaire, situations d'urgence...) peuvent nécessiter de suspendre la tenue des réunions « en présentiel » et d'avoir recours à la visioconférence.

4.1. Principes

La tenue des réunions à distance sera organisée par les organisations patronales au moyen d'un dispositif de visioconférence.

4.2. Tenue de la réunion

Afin de permettre le déroulement normal de la réunion, le président de séance ou, en son absence, l'organisateur de la réunion, veillera à ce que les participants puissent prendre la parole en respectant l'ordre des demandes de prise de parole. Pour permettre une parfaite écoute, les participants qui ne prennent pas la parole veilleront à éteindre leur micro.

Si une suspension de séance est souhaitée, les moyens techniques seront mis en place pour permettre la suspension de séance.

Enfin, si possible, les réunions en visioconférence seront limitées dans leur durée (une demi-journée) ou sinon des temps de déconnexion seront observés.

4.3. Moyens techniques

Le dispositif technique mis en place doit permettre la retransmission du son et de l'image ainsi, qu'en début de réunion, l'identification des participants.

4.4. Adoption des délibérations

S'il y a lieu de procéder à un vote, le président de séance ou, à défaut, l'organisateur de la réunion, veillera à préciser, si possible de manière écrite, le contenu de la motion (mode écran partagé).

Le vote pourra être prononcé oralement par chaque organisation et confirmé par écrit via le dispositif technique soit lors de la réunion, soit après celle-ci.

4.5. Attestation de présence

Si une attestation de présence doit être établie, chaque participant se signalera au début de la réunion.

Le secrétaire de la CPPNI se chargera d'établir l'attestation de présence.

ART. 5

Par les dispositions suivantes, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était également nécessaire de donner une place au dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ils sont donc convenus d'un certain nombre de dispositions destinées à favoriser cet objectif.

ART. 6

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, *conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail,* (1) les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat de l'élu désigné.

Ce délégué syndical bénéficiera sur demande de 4 heures de délégation mensuelle. Ces heures ne seront pas reportables d'un mois sur l'autre. Ces heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération.

Compte tenu de la difficulté d'organisation des plus petites entreprises, le délégué syndical s'efforcera de respecter un délai de prévenance d'une semaine.

(1) Les termes « conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, » sont exclus de l'extension en ce que les dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail ne sont pas applicables aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 7

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, révisés ou dénoncés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel ; soit par un ou plusieurs des membres titulaires du CSE.

Les accords ainsi conclus et négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées sur le fondement du code du travail.

La négociation et les modalités d'approbation des accords sont définis par l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

ART. 8

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision qui porte sur les thèmes ouverts à la négociation par le code du travail.

Dans le cadre de la transmission du projet d'accord préalable à la consultation des salariés, sera joint un document de synthèse précisant les raisons à l'origine du projet d'accord.

Les conditions d'approbation, de révision et de dénonciation de ces accords sont définies par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ainsi, lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :
– les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
– la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

ART. 9

État sur la situation économique et financière

Outre les attributions définies par les dispositions de l'article L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, l'employeur présentera au CSE, au moins une fois tous les 2 ans, un état sur la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion seront évoquées les perspectives d'avenir au plan économique et social.

ART. 10

Compte tenu de l'objet du chapitre III du présent accord, il est applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions prévues aux articles 5 à 9 du présent accord.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. (1)

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives et 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 accord sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2.1 de l'accord est abrogé et remplacé par un nouvel article « 2.1. Adhésion » ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, celles-ci pourraient le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus après en avoir informé le CSE, s'il existe ainsi que les salariés par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/ gestionnaire des plans désigné à l'article 3. »

ART. 2

Le 1er alinéa de l'article 6 de l'accord est précédé d'un titre ainsi rédigé :

« 6.1. Bulletin d'adhésion »

À la fin de l'article 6, il est intégré un nouvel article 6.2 ainsi rédigé :

« 6.2. Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du code du travail ou le document unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231-2 du code du travail. »

ART. 3

Dans l'article 8, après la phrase « 8 % du plafond annuel de sécurité sociale brut de CSG et de RDS », il est intégré un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Dans cette situation, l'entreprise aura le choix dans le cadre des limites précitées entre 3 options :
– option 1 : pas d'abondement ;
– option 2 : abondement égal à un ¼ des versements des salariés ;
– option 3 : abondement égal au ½ des versements des salariés. »

Le reste de l'article est sans modification.

ART. 4

Dans l'article 16 de l'accord, après la phrase « 16 % du plafond annuel de sécurité sociale » il est intégré un nouveau paragraphe ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail. Le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre :
– option 1 : pas d'abondement ;
– option 2 : abondement égal à un ¼ des versements volontaires ;
– option 3 : abondement égal à un ½ des versements volontaires.

Pour les autres entreprises, le montant de l'abondement éventuel sera défini par accord d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un abondement d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application directe du présent accord, le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :
– option 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
– option 2 : abondement d'amorçage de 1/ 8e du montant mensuel du Smic brut ;
– option 3 : abondement d'amorçage de ¼ du montant mensuel du Smic brut. »

Le reste de l'article est sans modification.

ART. 5

Dans l'article 21 de l'accord, le 3e alinéa est complété après les mots « dans le cas suivant » par une parenthèse « (L. 224 du code monétaire et financier) » et par les dispositions qui suivent :

« – le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– l'invalidité du titulaire, 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 ;
– la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
– l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
– la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
– l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondant aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;
– le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan. »

Le reste de l'article est sans modification.

ART. 6

Le 2e alinéa de l'article 22 est modifié ainsi qu'il suit :

« Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dans l'article 16. Le CSE s'il existe en sera également informé. »

ART.

Le présent avenant fait suite à la lettre de la DGT en date du 11 janvier 2023 faisant état dans le cadre de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail d'un certain nombre d'observations quant au contenu de l'accord ayant fait l'objet de la demande d'agrément.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord précité pour en permettre l'agrément et son extension.

ART.

La 2e page de l'annexe 1 est remplacée par la nouvelle page ci-après :

☐ « PERCOL - I (accord de branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

Abondement

☐ Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
PEI Règles retenues par l'entreprise
Abondement de ... ... % dans la limite de ... ... € (Plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

• Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)
☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3
☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET
☐ PERCOL - I Règles retenues par l'entreprise
Abondement de ... ... % dans la limite de ... ... € (Plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

• Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)
☐ Option 1 ☐ Option 2 ☐ Option 3
☐ Participation ☐ Intéressement ☐ Versements volontaires ☐ Transfert CET/ jours de congés
☐ Abondement d'amorçage à l'ouverture du dispositif
Abondement de ... ... % dans la limite de ... ... € (dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale)
☐ Abondement récurent versé par l'entreprise adhérente »

SECTION 24

Avenant : Accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail

Source officielle Légifrance

ART.

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Les parties considèrent que sauf exception temporaire ou médicale le télétravail ne saurait concerner tous les jours d'activité du salarié (télétravail à 100 %), ceci à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dans la collectivité de travail.

En outre, ils estiment que les salariés en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et leur tuteurs ou maitres d'apprentissage ne devraient pas être inclus, ou alors avec un calendrier spécifique, dans le dispositif de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

ART. 4

ART. 4.1

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :
– par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1222- 9 du code du travail ;
– en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec le CSE s'il existe ou à défaut les salariés dans les conditions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail ;
– par l'application du présent accord en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe ;
– par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

(1) L'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et des stipulations de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu, telles que modifiées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 étendu aux termes desquelles la mise en place du télétravail peut se faire par accord collectif, charte ou par accord individuel.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 4.2

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de la période de l'activité en télétravail souhaitée, ainsi que les jours en télétravail envisagés dans la semaine ou dans le mois.

ART. 4.3

Lors de l'examen des demandes des salariés, une attention particulière sera portée à la situation des salariés de plus de 55 ans, à celles des salariés pour lesquels le télétravail est préconisé par le médecin du travail, ou à celle des salariés en situation de handicap.

ART. 4.4

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consentement est acté par tout moyen formalisant l'acceptation des parties.

Seront définis notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail ; également le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin sont indiquées les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

(1) L'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des mentions obligatoires relatives à la mise en place du télétravail prévues à l'article L. 1222-9 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 4.5

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. Les plages horaires de connexion devront être précisément définies.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

ART. 4.6

Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord et ne peut pas être inférieure à un mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance sauf cas de force majeure, de quinze jours.

Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par tout moyen conférant date certaine moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf cas de force majeure. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise, pour la totalité de son temps de travail, par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, réorganisation de l'entreprise...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un mois.

ART. 4.7

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions d'environnement et d'ergonomie de travail conformes.

Le salarié pourra justifier, par tout moyen, du respect de cette condition.

Sauf accord de l'employeur, le télétravail est effectué au domicile du salarié ou à proximité (selon l'adresse transmise au service paie et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

ART. 4.8

Sont précisés les équipements informatiques et bureautiques fournis par l'employeur nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant, pendant les horaires de travail, la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur sans que cela ne remette en cause la situation de télétravail.

Les équipements volumineux sont adressés par l'entreprise et sont restitués dans les mêmes conditions à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

ART. 4.9

L'éloignement du lieu habituel de travail ne pourra priver le salarié du lien et des contacts avec les IRP. À ce titre, il demeurera électeur et éligible aux élections professionnelles quand elles sont mises en œuvre et peut bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Le salarié peut également être destinataire, s'il le souhaite, des différentes informations (PV du CSE, publications syndicales, noms et numéros de téléphone des institutions représentatives du personnel ...) diffusées au sein de l'entreprise.

En outre, conformément aux dispositions des articles L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants syndicaux au CSE) du code du travail, ces représentants du personnel peuvent prendre contact auprès des salariés en télétravail, pendant les horaires de connexion et sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

ART. 4.10

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur indiquera par tout moyen les recommandations en matière de sécurité numérique.

ART. 4.11

Protection

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

Assurances

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition par l'employeur est souscrite par ce dernier.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation sur l'honneur « multirisque habitation » couvrant ledit domicile.

Si le salarié accepte d'utiliser son matériel informatique personnel, le surcoût assurantiel en résultant sera pris en charge par l'employeur.

ART. 4.12

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Il est recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise. Dans cette perspective, des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail et des guides pratiques peuvent aussi être mis en place.

ART. 4.13

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

ART. 5

ART. 5.1

Reprenant les termes de l'ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise (notamment plan de continuité) et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d'épidémie majeure.

Sauf situation qui empêche le maintien des salariés dans l'entreprise, pour déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur prendra en considération les situations personnelles des salariés (difficultés avec les outils informatiques, absence de local convenable...) rendant pour ces salariés difficile la mise en œuvre du télétravail.

ART. 5.2

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte définissent les modalités de recours à ce type d'organisation de l'activité de l'entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s'il existe.

ART. 5.3

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

ART. 5.4

L'employeur procèdera à une information des salariés par tout moyen, de préférence par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

ART. 5.5

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou, avec l'accord des salariés proposera l'utilisation de leur matériel personnel.

(1) L'article 5.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 étendu qui prévoient l'adaptation et l'entretien du matériel personnel utilisé par les salariés en télétravail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 6

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle.

Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail. Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :
– l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
– l'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
– l'intensification du rythme de travail ;
– la gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils rappellent également que la négociation annuelle sur la qualité de vie doit également porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de l'entreprise de dispositifs de régulation et d'utilisation des outils numériques.

ART. 7

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à sensibiliser chaque salarié dont l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle.

Les partenaires sociaux considèrent que cette sensibilisation qui peut passer par des actions d'information ou de formation à l'utilisation raisonnée, pendant le temps de travail, des outils numériques, est essentielle pour permettre de satisfaire à l'objectif de protection du droit à la santé et au repos et à celle de conciliation entre vie familiale et vie personnelle des salariés. L'objectif étant de limiter l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail.

ART. 8

En dehors de leur temps de travail, sauf situation d'astreinte, les salariés n'ont pas à se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :
– ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels et plus largement à tout moyen de communication utilisé à des fins professionnelles, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
– ces salariés sont invités à éteindre/ désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des salariés, ou de faire courir un risque grave pour l'entreprise et son environnement (explosion, incendie ...), l'employeur pourra être amené à solliciter des salariés dont les compétences ou le niveau hiérarchiques pourraient permettre de pallier ces risques. L'intervention de ces salariés dans ces situations suppose l'octroi d'une contrepartie. (1)

Il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il/ elle soit.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités, à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que soient données des réponses adaptées.

S'il existe un service informatique, ce dernier sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dans le cadre du télétravail. L'accord d'entreprise ou la charte à l'origine de cette forme d'activité, doivent préciser les modalités de connexion et, par voie de conséquence, de déconnexion.

(1) Le 5e alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1222-9 et D. 3131-1 du code du travail, dans la mesure où les dispositions spécifiques au télétravail prévues par ledit code ne font pas échec à l'application des dispositions de droit commun en matière de durée du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART.

L'attractivité des métiers de la branche implique une réflexion globale portant à la fois sur les conditions de rémunération et de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion a donc conduit les partenaires sociaux à dégager un certain nombre de principes qui concourent à cet objectif, notamment en vue de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

En même temps, les mesures qu'il comporte ne sont pas étrangères à la responsabilité sociale des entreprises et à la transition écologique, thèmes essentiels au centre de l'organisation et du fonctionnement des entreprises.

Dans cette perspective, il propose donc un certain nombre de mesures à caractère incitatif, pour lesquelles la branche souhaite affirmer l'importance qu'elle entend y accorder.

Les entreprises de la branche sont sensibilisées au fait de faire évoluer leurs organisations pour intégrer, si ce n'est déjà fait, les concepts rappelés ci-dessus.

Le présent accord comporte ainsi un certain nombre de préconisations rassemblées autour de quatre grandes thématiques destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

ART. 13

Le thème des temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail des salariés doit conduire à une double réflexion. L'une est relative aux contraintes générées par ces temps, qu'il s'agisse de contraintes en temps de déplacement, fatigue ou coûts de transport, l'autre est relative aux aspects environnementaux et développement des modalités de mobilité vertueuses.

ART. 14

À l'effet de réduire les effets négatifs de l'utilisation des différents modes de transport, les parties au présent accord souhaitent que les entreprises intègrent dans leurs négociations ou consultation, toutes les mesures destinées à atténuer les effets négatifs de ces temps, notamment en réduisant si possible le nombre de déplacements à effectuer pour se rendre sur le lieu habituel de travail. Ainsi, et notamment, elles engageront une réflexion sur le télétravail et/ou sur la réduction du nombre de jours travaillés dans l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés à temps complet ou à temps partiel.

ART. 15

Indépendamment des obligations qui concernent la prise en charge par l'entreprise dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail, d'une partie des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements au moyen des transports publics ou de services publics de location de vélos, les entreprises examineront les possibilités de prise en charge de tout ou partie des forfaits alternatifs de transport des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

ART. 16

Dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise portant sur la QVT, l'article L. 2242-17 du code du travail (8°) impose, lorsque 50 salariés sont employés sur le même site, une négociation visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage de modes de transport vertueux.

À titre d'exemple : dispositif de borne électrique pour les magasins d'au moins 50 salariés et disposant d'un parking permettant l'installation de telles bornes ou encore l'incitation au covoiturage...

Les parties au présent accord souhaitent, que les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus sans délégué syndical s'emparent de cette thématique.

Les parties au présent accord soulignent l'intérêt que les entreprises doivent porter à la mise en place de ces modes de transport, qui s'inscrivent pleinement dans les exigences environnementales de lutte contre le réchauffement climatique. Elles rappellent également qu'il existe des incitations sociales et fiscales destinées à accompagner ce mouvement de transition énergétique.

ART. 1er

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 défini la qualité de vie au travail (QVT) comme « un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ».

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Toujours selon ce texte, la promotion de la qualité de vie au travail suppose :
« – un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
– de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
– de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'État et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
– d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
– que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
– que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines. »

ART. 2

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la conjugaison de différents éléments tels que :
– la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
– la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
– la qualité des relations de travail ;
– la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
– la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
– la qualité du contenu du travail ;
– la qualité de l'environnement physique ;
– la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
– la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
– le respect de l'égalité professionnelle.

L'annexe à l'ANI décline l'essentiel des thématiques ci-dessus, à laquelle il est recommandé aux entreprises de se reporter.

ART. 3

Les parties au présent accord ont tout d'abord souhaité rappeler les grands principes qui guident la réflexion sur la QVT. Ensuite, elles rappellent que ce thème constitue un domaine « privilégié » destiné à favoriser le dialogue social, qui s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires des entreprises lorsqu'elles sont dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de cette obligation de négociation, le thème des conditions de travail fait partie de l'une des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE), qui porte également sur la politique sociale et l'emploi. Cette négociation peut également porter sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus à l'article L. 4161-1 du code du travail notamment sur la santé et la sécurité et la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de cette négociation ou consultation, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront utilement se référer au contenu de la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) ou à tout diagnostic préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

ART. 17

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.

ART. 18

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 articles 2 et 3 de ladite convention collective.(1) (2)

(1) Le dernier alinéa de l'article 18, qui renvoie aux stipulations de l'article 2 de la convention collective, est étendu sous réserve du respect du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, relatif aux modalités de dénonciation d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 18, qui renvoie aux stipulations de l'article 3 de la convention collective, est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 dudit code 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), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 9

Les modalités de répartition de la durée légale dans un cadre hebdomadaire sont définies de manière stricte dans le cadre de dispositions réglementaires. Les dispositions qui suivent permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du code du travail, quand cela est possible, une adaptation de cette répartition à l'évolution des besoins et des modes de vie des salariés.

ART. 10

Lorsque la durée légale est répartie dans un cadre hebdomadaire, la répartition peut être uniforme ou différente entre les jours travaillés. Elle peut, par exception, être répartie également sur 4 jours, ceci afin de permettre de faire bénéficier les salariés d'une part, d'une réduction du temps de transport et des contraintes de trajet et, d'autre part, de séquences de repos plus longues pouvant englober ou pas le repos hebdomadaire. De ce point de vue, les entreprises sont encouragées, en fonction de leur organisation, à accorder deux jours de repos consécutifs.

Dans le cadre de cette répartition, il est rappelé que la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures, l'amplitude de 13 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaires et 11 heures de repos quotidien) doivent êêtre respectés.

ART. 11

La mise en place de cette semaine de 4 jours travaillés, conçue comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, peut ne pas concerner l'entreprise toute entière, mais en fonction de ses possibilités d'organisation, un établissement, une unité de travail, un service...

Elle s'inscrira dans une réflexion managériale tenant compte notamment de l'organisation du travail, jours et horaires d'ouverture, délais de réponse aux clients, enjeux de production, continuité de l'activité commerciale et opérationnelle, performance économique...

ART. 12

La mise en place de la semaine de 4 jours pourra faire l'objet d'une phase de test, d'au moins deux mois afin d'identifier les éventuelles inefficiences. L'employeur pourra alors revenir à l'organisation du temps de travail initiale, à l'issue de cette phase test.

Quand il existe, le CSE sera informé de cette phase test puis consulté à l'issue de cette dernière. Le test se poursuit pendant la période de consultation. Lors de cette consultation, seront précisées les modalités de répartition, notamment le nombre de jours de repos consécutifs, la ou les durées journalières de travail et les salariés concernés.

En l'absence de CSE, une information de la mise en place de la phase de test et de la décision qui sera prise à l'issue de cette phase, sera faite par tous moyens auprès des salariés concernés.

Si la situation le nécessite (par ex. : dégradation d'éléments ayant conduit à la mise en place de cette organisation du travail – cf. deuxième alinéa de l'article 11 du présent accord –), l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe, pourra revenir à l'organisation de travail initiale.

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Cet avenant annule et remplace le paragraphe « Frais d'hébergement » de l'article 4.3 de la convention collective, tel qu'il résulte des avenants n° 47 du 14 juin 2017 et n° 49 du 12 juillet 2018.

Le paragraphe « Frais d'hébergement » à l'article 4.3 est dorénavant ainsi rédigé :

« Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq fois le minimum garanti en vigueur. »

ART.

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

ART.

Le présent avenant a pour finalité de revaloriser les frais 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.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date d'extension à intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard le 1er septembre 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2023 - art. 1)

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 58 du 17 octobre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024. 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.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

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

ART.

Cet avenant modifie le paragraphe « Frais d'hébergement » de l'article 4.3 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 12 juin 2023, pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024.

Le paragraphe « Frais d'hébergement » à l'article 4.3 est ainsi rédigé pendant cette période :

« Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois le minimum garanti en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base ne pourra excéder 200 euros. »

Il n'est pas exclu qu'en cas de difficultés de déplacements collectifs liés aux Jeux Olympiques, il soit nécessaire de tenir des réunions à la fois en présentiel et en visioconférence.

ART.

Les mois de juillet et août 2024 seront marqués par l'organisation des Jeux Olympiques. Cette manifestation aura pour conséquence une augmentation temporaire significative des frais d'hébergement en région parisienne.

Le présent avenant a pour finalité de répondre à ces circonstances exceptionnelles en revalorisant sur la période concernée les frais 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, pour une durée déterminée, liée à l'augmentation des tarifs des nuitées des hôtels parisiens pendant les Jeux Olympiques 2024.

SECTION 27

Avenant : Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel. Il a pour finalité de permettre le développement notamment de la participation des entreprises de la branche, dans le cadre des articles L. 3322-1 et suivants du code du travail. En outre, pour les entreprises non légalement tenues de mettre en place un régime de participation, il comporte, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi précitée un dispositif dérogatoire à la formule légale.

Les parties au présent accord entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3325-1 du code du travail.

Enfin, il propose pour les entreprises de moins de 50 salariés un accord type de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 1er

Le présent accord peut s'appliquer aux entreprises de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager qui ne sont pas légalement assujetties à la participation, dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche, ou dans celles qui atteindraient le seuil légalement requis et qui souhaiteraient appliquer le dispositif de branche.

Quelles que soient les situations des entreprises, celles-ci demeurent libres d'adopter ou non les dispositions prévues par le présent accord.

ART. 2

Les entreprises qui décident de faire application directe du présent accord établi dans le cadre de l'article L. 3322-9 du code du travail doivent se conformer strictement au contenu qu'il définit et plus particulièrement s'agissant des dispositions relatives à :
– la formule de calcul ;
– aux modalités de répartition entre les bénéficiaires ;
– l'information des bénéficiaires.

Les modalités de mise en place de la participation 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 du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 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 du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

ART. 3

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 fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article 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 conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

ART. 4

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois :
– les salariés de l'entreprise ;
– Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, qui exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;
– si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
– – les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
– – le conjoint collaborateur ou associé ou le partenaire lié par un Pacs au chef d'entreprise, s'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article L. 121-4 du code du commerce.

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 douze mois qui la précède.

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

ART. 5

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule de calcul ci-après :

Montant individuel : RSP/ nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle de travail /1 607 heures

Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, 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.

Pour le conjoint collaborateur ou associé, chaque journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité d'adoption, d'accueil de l'enfant ou les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, art. L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés pro rata temporis en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond. (1)

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.).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3324-7 du code du travail qui précise que si tous les salariés atteignent le plafond individuel, les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 6

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 que l'accord lui-même.

ART. 7

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.

Lorsque le salarié 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 au premier alinéa du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celles calculées 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 ou en totalité selon le cas, dans un plan d'épargne sur le fonds sécuritaire.

Le salarié pourra également verser des sommes attribuées au titre de la participation aux dispositifs PEI et PERCOLI dans les conditions définies par l'accord de branche du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale.

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 aux salariés.

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 15 jours 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.

ART. 8

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 déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième 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 2 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'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

4° « Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République où le juge d'instruction à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. » ;

5° 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 reconnu par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

6° 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 ;

7° 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 ;

8° 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° bis L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-6 et D. 319-7 du code de la construction et de l'habitation ;

9° 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. 156-1 » 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 ;

10° L'activité proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
– il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1 à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
– il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route ;

12° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 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.

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime de participation dans le plan d'épargne retraite de l'entreprise s'il existe.

ART. 9

ART. 9.1

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.

ART. 9.2

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 :
– 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 et le choix d'affectation ;
– 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 ses 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.

ART. 9.3

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés 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 aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

ART. 10

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenus de notifier à la direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et de solidarité (DREETS) 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 générale 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 DREETS.

ART. 11

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 concerné 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 compétences prévues par le code de procédure civile.

ART.

Annexe
Document de mise en place de la participation aux bénéfices

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 8 octobre 2024. Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1er
Durée du dispositif de participation

La participation est mise en place pour l'exercice..... (à définir entre un et trois exercices – préciser le ou les exercices concernés – option 1) étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le ... .../ ... .../ ... ... pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 3 du présent accord (option 1).

Article 2
Formule de participation

La formule de participation retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

☐ Option 2 :

$$RSP = 1/3\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/\ VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

☐ Option 3 :

$$RSP = 2/3\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/\ VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3
Répartition de la RSP

La formule de répartition retenue de la participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 :

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle de travail / 1 607 heures

☐ Option 2 :

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute des bénéficiaires

☐ Option 3 :

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du 8 octobre 2024 et du présent document dans sa séance du.....

Article 5
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 8 octobre 2024 régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 6
Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à..... le.....

La direction

ART.

Le présent accord a aussi pour finalité de constituer un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les parties signataires recommandent le choix de la formule de participation à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

ART. 12

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

12.1. Formule de participation

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes :

Option 2 :

$$RSP = 1/3 (B – 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Option 3 :

$$RSP = 2/3 (B – 5 \% C) x (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 novembre 2023. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale.

12.2. Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

• Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} \times \text{salaire individuel annuel brut} / \text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}$$

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que prévues à l'article 5 de l'accord, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

• Pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :

$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} / \text{nombre de bénéficiaires}$$

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant.

12.3. Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :
– la durée de la participation étant précisé que le dernier exercice d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028 ;
– l'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1 ou 2) ;
– l'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de document est annexé au présent accord.

ART. 13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

ART. 14

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.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

ART. 15

Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

ART. 16

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :
– le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
– les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

ART. 17

Le présent accord révise en totalité l'accord antérieur du 14 mars 2018 auquel il se substitue dans son intégralité.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 4 du 8 octobre 2024 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :
« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 2-2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :
« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1er semestre 2025. »

ART. 2

Les modalités de recouvrement sont déterminées par une convention établie entre Opcommerce et l'association paritaire de gestion AGPEMA.

ART. 3

Les dispositions de l'article 4.2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Par délibération du conseil d'administration de l'association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % et principes de répartition définis ci-dessus. »

ART. 4

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

ART. 5

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 syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Les dispositions de l'article 1er s'appliquent pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

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.

ART.

Les travaux relatifs à la négociation de branche et au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

SECTION 29

Avenant : Avenant n° 3 du 13 février 2025 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

ART. 1er La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, telle que modifiée par avenants n° 1 et n° 2 à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certi fi cation
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller (ère) relation client à distance
	38399	Bac pro – Métiers du commerce et de la vente
	37098	Titre professionnel – Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	38397	Bac pro – Métiers de l'accueil
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international « Achat et vente »
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	Titre professionnel – Manager d'unité marchande
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP concepteur-Vendeur de cuisines et/ ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques
Manager/ responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge (e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38676	Titre professionnel – Manager d'unité marchande
	29740	Licence pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34465	Chargé de gestion commercial
	37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle
Service après-vente	39177	Titre professionnel – Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	37265	Conseiller (e) services en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP technicien réparateur en électroménager et/ ou multimédia
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés
Agent logistique	37894	CAP – Conducteur routier de marchandises
	37938	CAP conducteur livreur de marchandises
	39186	Titre professionnel – Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	38551	Titre professionnel – agent magasinier
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques
	38945	Responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des fl ux
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées

	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entreposage
	38365	BTS – Gestion des transports et logistique associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre professionnel – Gestionnaire de paie
	37121	Titre professionnel – Comptable assistant

(1) Les certifications listées à l'article 1 sont étendues sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 2

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

ART. 3

Le présent avenant 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 de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

ART. 4

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.

ART. 5

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

SECTION 30

Avenant : Avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Dans l'article 2 de l'accord, la référence à l'article L. 3322-6 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Le dernier alinéa est remplacé par les alinéas suivants ainsi rédigé :
« Les modalités de mise en place de la participation 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 du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 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 du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

ART. 2

Dans la formule de calcul de l'article 3 de l'accord, après le mot « net », il est rajouté le mot « fiscal ».

ART. 3

Dans le premier alinéa de l'article 5 de l'accord, la partie de phrase commençant par « mixant » jusqu'à « selon » est supprimée.

Les deux lignes de formule de répartition sont remplacées par la formule suivante :

Montant individuel : RSP / nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle de travail / 1 607 heures

Le 4e alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un 4e alinéa ainsi rédigé :
« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, 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. »

Dans le 6e alinéa, les mots entre parenthèses « (dont heures complémentaires et supplémentaires) » sont supprimés. La dernière phrase de cet alinéa qui commence par « Sont également considérées ... » et qui se termine par « exercice » est supprimée.

ART. 4

À la fin de l'article 8 de l'accord, il est rajouté un dernier paragraphe ainsi rédigé :

« La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime de participation dans le plan d'épargne retraite de l'entreprise s'il existe. »

ART. 5

Dans l'article 10 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.

ART. 6

Dans l'article 12.1 de l'accord, il est rajouté après le dernier alinéa de l'option 3, un nouveau paragraphe ainsi rédigé :
« Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 novembre 2023.
En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.
Enfin, pour le calcul des différents paramètres des formules dérogatoires ci-dessus, ceux-ci sont calculés strictement en conformité avec ceux de la formule légale. »

Dans les formules de calcul (option 2 et 3), il est rajouté le terme « fiscal » après « le bénéfice net ».

ART. 7

L'article 12.2 de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

• Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute des bénéficiaires

Le salaire servant de base à la répartition proportionnelle de la réserve spéciale de participation est égal au total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que ce total puisse excéder une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que prévues à l'article 5 de l'accord, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

• Pour une répartition en totalité uniforme (option 3) :

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant. »

ART. 8

Dans l'article 12.3 de l'accord, au premier point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la suite du mot « participation », les mots « étant précisé que le dernier exercice d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028 ».

ART. 9

Dans l'article 1er de l'annexe, le 1er alinéa est complété par les mots « étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

Le 2e alinéa est remplacé par un 2e alinéa ainsi rédigé :
« La participation est mise en place à compter de l'exercice ouvert le ... .../ ... .../ ... ... pour une durée indéterminée. Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 3 du présent accord (option 1). »

ART. 10 L'article 2 de l'annexe est remplacé ainsi qu'il suit :

« La formule de participation retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

☐ Option 2 :

$$RSP = 1/3\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/\ VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

☐ Option 3 :

$$RSP = 2/3\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/\ VA)$$

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.
C = capitaux propres de l'entreprise.
S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts servant au calcul du montant de la RSP sont définis au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

ART. 11 L'article 3 de l'annexe est remplacé ainsi qu'il suit :

« La formule de répartition retenue de la participation correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 :

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle de travail / 1 607 heures

☐ Option 2 :

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute des bénéficiaires

☐ Option 3 :

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires »

ART. 12 Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 13 et 14 de l'accord du 8 octobre 2024.

ART. 13 Elles sont définies au chapitre 2 de l'accord du 8 octobre 2024.

ART. 14 Le présent accord sera soumis à agrément dans les conditions de l'article D. 3345-6 du code du travail.

ART.

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail, les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 11 février 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation pour en permettre l'agrément et son extension. Il annule et remplace l'avenant n° 1 du 1er avril 2025.

SECTION 31

Avenant : Avenant n° 62 du 12 novembre 2025 à l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective tel que rédigé à l'article 1er de l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 1,30 % du salaire annuel brut, à compter du 1er janvier 2026 ».

ART. 2

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations signataires peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires, avec un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, lesquelles prévoient les modalités relatives à l'engagement de la procédure de révision d'une convention ou d'un accord.
(Arrêté du 18 mars 2026 - art. 1)

ART. 3

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

ART. 4

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

4.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de réviser les termes de l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 comme suit :

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 324,08	8,73
I	2	1 328,63	8,76
	3	1 337,73	8,82
	1	1 372,61	9,05
II	2	1 407,50	9,28
	3	1 442,38	9,51
	1	1 477,27	9,74
III	2	1 512,15	9,97
	3	1 547,03	10,20
	1	1 597,09	10,53
IV	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.

ART. 2

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 330,70	8,77
I	2	1 335,27	8,80
	3	1 344,42	8,86
	1	1 379,47	9,10
II	2	1 414,54	9,33
	3	1 449,59	9,56
	1	1 484,66	9,79
III	2	1 519,71	10,02
	3	1 554,77	10,25
	1	1 605,08	10,58
IV	2	1 797,13	11,85
	3	1 987,67	13,11

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle : 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours.

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 697	1 816
II	29 588	2 268
III	35 363	2 711
IV	41 124	3 153

ART. 3

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.

ART. 4

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.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	salaire	
		Mensuel	Horaire
	1	1 346,67	8,88
I	2	1 351,29	8,91
	3	1 360,55	8,97
	1	1 393,26	9,19
II	2	1 428,69	9,42
	3	1 464,09	9,65
	1	1 499,51	9,89
III	2	1 534,91	10,12
	3	1 570,32	10,35
	1	1 621,13	10,69
IV	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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART.

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.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er avril 2012, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
I	1	1 400,54	9,23
	2	1 405,34	9,27
	3	1 414,97	9,33
II	1	1 448,99	9,55
	2	1 485,84	9,80
	3	1 522,65	10,04
III	1	1 559,49	10,28
	2	1 596,31	10,52
	3	1 633,13	10,77
IV	1	1 685,98	11,12
	2	1 887,70	12,45
	3	2 087,85	13,77

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	24 769,98	1 898,08
II	30 935,21	2 370,51
III	36 977,66	2 833,54
IV	43 006,48	3 295,52

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART.

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'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.
Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.
Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART.

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.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon. (1)

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 26 janvier 2021 - art. 1)

ART. 2

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er octobre 2020, 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	1 539,42	10,15
	2	1 544,12	10,18
	3	1 554,71	10,25
II	1	1 590,52	10,49
	2	1 630,98	10,75
	3	1 671,37	11,02
III	1	1 708,45	11,26
	2	1 748,79	11,53
	3	1 789,12	11,80
IV	1	1 847,02	12,18
	2	2 068,02	13,63
	3	2 287,28	15,08

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 517,57	2 077,31
II	33 789,65	2 589,26
III	40 389,77	3 095,01
IV	46 974,91	3 599,52

ART. 3

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.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Dans l'esprit du préambule les parties s'engagent à rouvrir une négociation relative aux salaires minima dès le mois de janvier 2021.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

ART.

Le contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie du « Covid-19 » (fermetures ou restrictions d'ouverture pendant 2 mois des entreprises ; activité et résultats en forte baisse et partiellement compensés par les ventes en ligne...), a fortement perturbé le processus de négociation des salaires conventionnels.

Les parties au présent accord ont toutefois souhaité afficher leur volonté de faire évoluer les salaires minima avant la fin de l'année 2020, considérant qu'il était important de donner un signe immédiat en faveur des salariés dans une période où la relance économique est devenue une priorité.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon. (1)

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

ART. 2

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er mai 2021 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 554,81	10,25
	2	1 559,56	10,28
	3	1 570,26	10,35
II	1	1 606,43	10,59
	2	1 647,29	10,86
	3	1 688,08	11,13
III	1	1 725,53	11,37
	2	1 766,28	11,65
	3	1 807,01	11,92
IV	1	1 865,49	12,30
	2	2 088,70	13,77
	3	2 310,15	15,23

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 792,75	2 098,08
II	34 127,55	2 615,15
III	40 793,67	3 125,96
IV	47 444,66	3 635,52

ART. 3

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.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er octobre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

ART. 2

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er octobre 2022, 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	1 679,47	11,07
	2	1 683,87	11,10
	3	1 694,81	11,17
II	1	1 731,77	11,42
	2	1 773,53	11,69
	3	1 815,22	11,97
III	1	1 853,49	12,22
	2	1 895,14	12,50
	3	1 936,76	12,77
IV	1	1 996,53	13,16
	2	2 224,65	14,67
	3	2 450,97	16,16

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	29 597,17	2 234,24
II	36 053,76	2 762,68
III	42 866,82	3 284,73
IV	49 661,86	3 805,50

ART. 3

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.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

ART. 2

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er juin 2023, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise (1)

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 713,06	11,29
	2	1 717,55	11,32
	3	1 728,71	11,40
II	1	1 766,41	11,65
	2	1 809,00	11,93
	3	1 851,52	12,21
III	1	1 890,56	12,46
	2	1 933,04	12,75
	3	1 975,50	13,02
IV	1	2 036,46	13,43
	2	2 269,14	14,96
	3	2 499,99	16,48

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 189,11	2 278,92
II	36 774,84	2 817,93
III	43 724,16	3 350,42
IV	50 655,10	3 881,61

2.2. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er septembre 2023, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 747,20	11,52
	2	1 751,22	11,55
	3	1 762,60	11,62
II	1	1 801,04	11,87
	2	1 844,47	12,16
	3	1 887,83	12,45
III	1	1 927,63	12,71
	2	1 970,95	12,99
	3	2 014,23	13,28
IV	1	2 076,39	13,69
	2	2 313,64	15,25
	3	2 549,01	16,81

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 781,06	2 323,61
II	37 495,91	2 873,19
III	44 581,49	3 416,12
IV	51 648,33	3 957,72

(1) Le tableau des minimas conventionnels applicable au 1er juin 2023 concernant les ouvriers, employés et agents de maîtrise de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 3

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.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

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, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).