

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.

IDCC 1686

Brochure 3076

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 27/09/2025

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de
l'équipement ménager

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de
caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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.	7
Article - Préambule	7
Titre I : Clauses générales	7
Article 1er - Objet - Champ d'application	7
Article 1er - Champ d'application. — Objet	8
Article 2 - Durée et dénonciation	9
Article 3 - Révision	9
Article 4 - Commissions mixtes et paritaires	9
Article 4 - Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires	10
Article 5 - Liberté d'opinion et droit syndical	11
Article 6 - Formation économique, sociale et syndicale	11
Article 7 - Réunions syndicales	12
Article 8 - Délégués du personnel	12
Article 9 - Comité d'entreprise	12
Article 10 - Comité de groupe	12
Article 11 - Etablissements multiples : représentation du personnel	12
Article 12 - Règlement intérieur	12
Article 13 - Egalité professionnelle	12
Article 14 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés	13
Article 15 - Embauche	13
Article 16 - Période d'essai	13
Article 17 - Emploi et salaires	13
Article 18 - Modification de la situation professionnelle du salarié	14
Article 19 - Modification de la situation personnelle du salarié	14
Article 20 - Durée du travail	14
Article 21 - Nocturne	14
Article 22 - Salariés travaillant à temps partiel	15
Article 23 - Frais pour déplacement professionnel	15
Article 24 - Prime d'ancienneté	15
Article 25 - Jours fériés	16
Article 26 - Congés payés annuels	16
Article 27 - Congés spéciaux de courte durée	16
Article 28 - Service national obligatoire	17
Article 29 - Maladie	17
Article 30 - Accident du travail ou maladie professionnelle	18
Article 31 - Maternité	18
Article 32 - Congé parental d'éducation	19
Article 33 - Education des enfants. – Résiliation du contrat de travail	19
Article 34 - Délai-congé préavis	19
Article 35 - Licenciement	19
Article 36 - Indemnité de licenciement	20
Article 37 - Recherche d'emploi	20
Article 38 - Départ à la retraite	20
Article 39 - Retraite complémentaire	21
Article 40 - Formation	21
Article 41 - Hygiène et sécurité	21
Article 43 - Conciliation	22
Article 44 - Autres dispositions	22
Article 45 - Dépôt légal	22
Article 46 - Adhésion	22
Article 47 - Extension	23
Titre II : Avenant cadres	23
Article 1er - Champ d'application	23
Article 2 - Classification des cadres	23
Article 3 - Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai	23
Article 4 - Durée du travail	23
Article 5 - Prime d'ancienneté	23
Article 6 - Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail	23
Article 7 - Délai-congé préavis	24
Article 8 - Indemnité de licenciement	24

Article 9 - Allocation de départ à la retraite	25
Article 10 - Mutation ou changement d'affectation	25
Titre III : Classification - Avenant n 22 du 16 mai 2001	26
Article - Préambule	26
Article 1er - Champ d'application	26
Article 2 - Méthode des critères classants	26
Article 3 - Application Application de la grille de classification	26
Article 4 - Situation des salariés débutant dans la profession	27
Article 5 - Prime d'ancienneté	27
Article 6 - Groupe technique de la classification	27
Article 7 - Passage à la nouvelle classification	27
Article 8 - Dépôt et extension	28
Annexe A : Grille de classification des emplois	28
Article - Classification des emplois de cadres	30
Article - Annexe B : Les emplois-repères et leur classification	30
Article - Annexe C : Table de correspondance à la mise en application	34
Titre IV : Salaires minima - Avenant n 22 du 16 mai 2001	35
Article - Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise base hebdomadaire 39 heures pour les années 2003 à 2006 période de transition	35
Titre V : Prévoyance - Avenant n 19 du 1 mars 2000	36
Article 2 - Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive	37
Article 3 - Garantie incapacité de travail. - Invalidité	38
Article 4 - Garantie maternité	38
Article 5 - Rente de conjoint survivant	38
Article 6 - Information des salariés	39
Article 7 - Cotisation	39
Article 8 - Organisme gestionnaire	39
Article 9 - Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance	39
Article 10 - Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance	40
Article 11 - Durée. - Révision. - Dénonciation	40
Titre VI : Emploi et formation - Avenant n 2 du 9 mars 1993	40
Chapitre Ier : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	40
CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES Collecte des fonds	42
Chapitre II : Formation continue	43
Evolution	44
Article 18 - Suivi de l'accord	44
Article 19 - Evolution du système	44
Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI	44
Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI	44
Article 18 - Suivi de l'accord	44
Article 19 - Evolution du système	44
Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI	44
Textes Attachés	45
Annexe A relative aux clauses générales	45
Annexe B relative aux clauses générales	45
Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation	47
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services U.N.S.A. à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager	48
Avenant n° 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V " Prévoyance "	48
Adhésion par lettre du 18 décembre 2005 du FEC-FO à l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005	49
Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation	50
Avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI « Emploi et formation »	51
Avenant n° 37 du 24 mars 2009 relatif au champ d'application de la convention	54
Avenant n° 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	55
Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés	59
Avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires	59
Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation	60
Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP	60
Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel	65
Avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	69

Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social	70
Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	70
Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	71
Accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement	74
Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine	76
Accord du 14 mars 2018 relatif à la participation	77
Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison	79
Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	80
Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	80
Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles	81
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	84
Avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	85
Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	85
Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé	86
Avenant n° 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	86
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison	87
Accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	87
Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés	90
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	90
Avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine	103
Avenant n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	103
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	104
Avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune	104
Avenant du 10 décembre 2020 relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective	105
Avis d'interprétation n° 01-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux (art. 27-1 de la convention collective)	105
Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés (art. 25-2 de la convention collective)	105
Accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) liée à l'épidémie de « Covid-19 »	106
Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés	108
Avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune	108
Accord du 13 octobre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage	108
Accord du 8 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap	108
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)	112
Avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à l'avenant n° 51 du 15 octobre 2020 relatif à la prévoyance	114
Accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale	114
Accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia	125
Avenant n° 55 du 15 novembre 2022 à l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	135
Avenant n° 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison	136
Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social	136
Avenant n° 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale	138
Accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail	139
Avenant n° 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires	145
Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale	145
Avenant n° 3 du 17 octobre 2023 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	146
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	146
Accord du 16 janvier 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques	147
Avenant n° 2 du 16 janvier 2024 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	149
Accord du 9 avril 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations	150
Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation	151
Accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement	156
Avenant n° 4 du 8 octobre 2024 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme	160
Accord du 8 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire	161
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)	161
Avenant n° 1 du 1er avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement	163
Avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation	164
Textes Salaires	167
Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires	167
Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires	167
Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009	169
Avenant n° 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010	170
Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	171
Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013	172
Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015	173
Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017	173
Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019	174
Avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020	176
Avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021	177
Avenant n° 53 du 17 novembre 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2022	178
Avenant n° 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er octobre 2022	179
Avenant n° 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles	180
Avenant n° 60 du 12 septembre 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles	181
Avenant n° 61 du 13 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles	182
Textes Extensions	185
ARRÊTÉ du 9 mars 1993	185
ARRÊTÉ du 15 juin 1993	185
ARRÊTÉ du 26 juillet 1993	185
ARRÊTE du 15 octobre 1993	185
ARRÊTE du 9 février 1994	185
ARRÊTE du 6 juillet 1994	185
ARRÊTE du 10 juillet 1995	186
ARRÊTE du 4 janvier 1996	186
ARRÊTE du 4 juin 1996	186
ARRÊTE du 17 juin 1996	187
ARRÊTE du 15 avril 1997	187
ARRÊTE du 13 mai 1998	187
ARRÊTE du 12 octobre 1998	187
ARRÊTE du 23 février 1999	188
ARRÊTE du 4 juin 1999	188
ARRÊTE du 6 juin 2000	188
ARRÊTE du 21 juin 2000	189
ARRÊTE du 9 mai 2001	189
ARRÊTE du 30 avril 2002	189
ARRÊTE du 18 juillet 2002	190
ARRÊTE du 24 septembre 2002	190
ARRÊTE du 2 mai 2003	190
ARRÊTE du 23 décembre 2003	191
ARRÊTE du 21 mars 2005	191
ARRÊTE du 7 octobre 2005	191
ARRÊTE du 16 janvier 2006	192
ARRÊTE du 30 mai 2006	192
ARRÊTE du 30 mai 2006	192
ARRÊTE du 5 février 2007	193
ARRÊTE du 20 juin 2007	193
Textes parus au JORF	195

Arrêté du 2 avril 2019	195
Arrêté du 25 septembre 2019	195
Arrêté du 3 décembre 2019	196
Arrêté du 6 novembre 2020	196
Arrêté du 18 décembre 2020	196
Arrêté du 18 décembre 2020	197
Arrêté du 26 janvier 2021	197
Arrêté du 15 février 2021	198
Arrêté du 2 avril 2021	198
Arrêté du 21 mai 2021	199
Arrêté du 2 juillet 2021	199
Arrêté du 23 juillet 2021	200
Arrêté du 14 septembre 2021	200
Arrêté du 4 février 2022	201

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL, DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER DU 26 NOVEMBRE 1992. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 9 MARS 1993 JORF 19 MARS 1993

Signataires

Patrons signataires	Fédération nationale des indépendants de l'électricité et de l'électronique (Fédélec) ; Fédération nationale des indépendants du commerce électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (Fénacérem) ; Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomém) ;
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement, commerces et services, activités connexes (FNECS, SNCCD-CGC) ; Fédération des services CDFI ; Fédération des employés, cadres et agents de maîtrise CTFC ; Fédération des employés, cadres CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baelongt Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24) ; Confédération nationale de l'équipement du foyer, CNEF, par lettre du 11 juillet 2003 (BO n°2023-32).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mai 2001

La présente convention comprend les textes suivants :

- ? Titre I^{er} « Clauses générales » ;
- ? Titre II « Anavnet cadres » (ex-annexe III) ;
- ? Titre III « Cciliosaistan » (ex-annexe I) ;
- ? Titre IV « Sraaeils minmia » (ex-annexe II) ;
- ? Titre V « Prévoyance » (ex-annexe IV) ;
- ? Titre VI « Eplomi et foamirtn » (ex-annexe V).

Titre I : Clauses générales

Article 1er - Objet - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

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, régit les rapports entre :

d'une part,

- les entreprises 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 consommation 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 retransmission audio et vidéo analogues et/ou numériques vécus ou enregistrés..., nonamment répertoriés sous les codes d'activités français professionnels 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 nonnumérique répertoriés sous le code d'activité français principal exercée 47.42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;

c) La réparation non associée à un processus 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 retransmission audio et vidéo analogues et/ou numériques..., nonamment répertoriés sous le code d'activité français principal exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

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

e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de consommation ou de services 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 retransmission audio et vidéo analogues et/ou numériques vécus ou enregistrés..., nonamment répertoriés 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 supports de saignaux audiovisuels analogues et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, nonamment répertoriés sous les codes d'activités français exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 71.4B (2) ;

g) La location des locaux de bureaux 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 personnes 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 " Aveant 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

aiiaopttdn lacloe en vretu du lrvie III de la huitième pairte du cdoe du travail ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs des otgiaanrionss lacoels affiliées aux oaingiraosnts nnotailaes représentatives, la conontevin cvletcoile noalantie puet définir des modalités spécifiques d'application.

Les casuels de la présente cnetioonvn s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des eiprneserts exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, scviere après-vente, siège, strctueurs ou osgnirmaes associés, srctretuus ou osmegniars de scvieres liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des dntopsioisis législatives et réglementaires rteiaevls à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers).

Les salariés anyat le sutatt de VRP snot également smouis à la présente convention, suaf dnnioospsits puls floeabavrs résultant nmmaoentt de l'accord niatoanl irirpsoeotsennfnl des VRP du 3 ocobre 1975 et de ses avenants.

Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor tavlirlear en deorhs du tritrreioe métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dipiistonsos de la présente convention.

1.2. Objet

La présente citenonovn a puor but d'améliorer les dsosontipiis légales. Conformément à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail, la présente cievnottonn ne puet pas être l'occasion d'une réduction des aavaengts acquis.

Tous acocrds de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne penuevt déroger au présent altrcie que dnas un snes puls fabvrlaoe en tuot ou prtraie aux salariés.

(1) De la nlrnotacumee d'activités française (NAF) appbllaice au 1er jveainr 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007).

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

Article 1er - Champ d'application. □ Objet

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

1.1. Cahmp d'application

La présente convention, clcnoue conformément aux dsonpoiitsis des aetclris L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, et cllees qui lui snot liées, règle les rtopraps ernte :

d'une part,

- les eylouprems dnont les activités pnrlrcepaais snot définies ci-après :

a) Le coercmme de détail, qeul que siot le mdoe de dsrotiubtn y crpimos le e-commerce des puidtors de slaon ou namodes et les sirveces associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique gnard pluibc et du multimédia, comnrapnet ernte aertus les appaleirs électroménagers, de réception et de difuiofsn de l'image et du son, tuos arpaiples et sutropps d'enregistrement ou de rtirdoupeceon audio et vidéo auqaoinglge et/ou numérique vgreie ou enregistré..., namtmneot répertorié suos les coeds d'activités français pcinlreaps exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le cermcome et la mtcaennaine de prdtiuos et les seievcrs associés de la téléphonie netmoamnt répertoriés suos le cdoe d'activité français plnpaicire exercée 47.42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;

c) La réparation non associée à un crcotsetunur de puoitrs de l'électronique garnd piublic et du multimédia, coanepmrt ernte aetrus les aeprapis de réception et de duifoisfn de l'image et du son, tuos alprpaies d'enregistrement ou de rtpicodruoen audio et vidéo algaoiunqe et/ou numérique..., ntaoemnt répertoriée suos

le cdoe d'activité français pipalnrice exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

d) La réparation non associée à un coetuunstrcr de piturods électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique cpeonranmt etrne auetrs les aarpelis électroménagers..., nnetaoamnt répertoriée suos le cdoe d'activité français pipalrcnie exercée 95.22Z (1) ex-52-7D (2) ;

e) La loioatcn aux ménages et aux erteenrpsps de piudotrs de sloan ou ndoames et les srievecs associés de l'électrodomestique, de l'électronique gnard pilbuc et du multimédia, ceoanpmrt ernte aurets les alrappelis électroménagers, de réception et de disuofifn de l'image et du son, tuos areipplas et soupprts d'enregistrement ou de ruoetidrpncn audio et vidéo aagqniuole et/ou numérique vregie ou enregistré..., nmmntoeat répertoriée suos le cdoe d'activité français piipnracl exercée 77.22Z (1), 77. 29Z (1) ex-71-4B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la mnntcnieaee et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou tprosnart de sguniaux aodlisuviives agaoiunqels et/ou numériques à daieisotntn des uuetlsrtiias finaux, nomtemant répertoriés suos les cedos d'activités français exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 71.4B (2) ;

g) La loistuigqe dnas le cdrae de srtcurutes ou d'organismes associés aux eeirpstners citées ci-avant dnont les activités snot le commerce, l'installation, la réparation et la lacoiton ;

et, d'autre part,

- les psornlenes anyat le stutat d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cadre des enerprtses concernées.

Des dosspitinois particulières puor le pneornsl cdraes fnot l'objet du ttrie II " Aennvat ceards " de la convention.

Le cmahp d'application treirirtaol de la présente ciovntonen s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dosiiosptns de la présente conevnoitn qui nécessitent une adatoatipn loacle en vertu du lrvie III de la huitième piatre du cdoe du travail ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs des oatsairngnos lolecas affiliées aux ogansioriants ntleonais représentatives, la cenontovin celocvltite naatloine puet définir des modalités spécifiques d'application.

Les clesuas de la présente cvtenoinon s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des errnteiseps exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, srevie après-vente, siège, sructuters ou omiasngers associés, suettrrcus ou omenisrags de sevreics liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des dsnstiipoois législatives et réglementaires ravlteies à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers).

Les salariés ayant le satutt de VRP snot également somuis à la présente convention, suaf dnspotosiis puls ferolbaavs résultant naemnomtt de l'accord nnatioal ifisrenrtespnoenol des VRP du 3 oobctre 1975 et de ses avenants.

Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor tlalariver en dohrs de tertirrioie métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dtniopisoiss de la présente convention.

1.2. Oeibt

La présente cntenvoion a puor but d'améliorer les dsintisopois légales. Conformément à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail, la présente coninveton ne puet pas être l'occasion d'une réduction des avtengaas acquis.

Tous accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne punevet déroger au présent atrlice que dnas un snes puls flabvraoe en tuot ou praite aux salariés.

(1) De la nueoanmrctle d'activités française (NAF) aplibcable au 1er jvneair 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007).

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

Article 2 - Durée et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois au moyen d'une lettre recommandée avec accusé 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 dispositions communes dans les 3 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des salariés indépendants ou des salariés, la convention conclue de priorité effectue 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 indépendants ou des 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 autres de la dénonciation.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

La partie demandant une révision devra avoir obtenu l'adhésion des autres parties signataires et adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception en y joignant un projet de modification. Les propositions seront soumises 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 restent en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Article 4 - Commissions mixtes et paritaires

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Commission paritaire mixte de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés *au sein de la branche* (1) dans la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un paritaire de moins de 50 salariés et paritaire syndical représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans la 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 une 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 de négocier dans le cadre des

réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les conditions de travail des salariés des entreprises de la branche. A cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des mandats des organisations 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 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 connus dans le rapport de branche présenté annuellement.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des activités d'entreprises conclues en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de temps de repos. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces activités sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les exigences de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces recommandations sont transmises à l'adresse de la FNEEAECM après signature par la partie la plus représentative des membres 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 préparatoire *ne comportant pas de recommandations* reçues, leur permettant 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 préparatoire thématique et les partenaires sociaux destinés à répondre aux difficultés identifiées. (2)

c) Délai de préavis

La commission peut rendre un avis à la demande de l'employeur 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. A défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la décision de l'employeur.

d) Interprétation (3)

En outre, la commission peut être saisie de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses annexes 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 sein de la branche* (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 maximal 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 mis en œuvre 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. A défaut d'avis, un procès-verbal, sera établi, indiquant la décision de l'employeur et présentée à la commission. Ces avis ou procès-verbaux font l'objet de mesures de publicité légale et sont 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 de la négociation.

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le temps passé aux réunions de ces commissions sera rémunéré comme le 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 préparatoires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise dans la mesure 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 déplacements aux réunions préparatoires de la branche, les parafrais s'effectuent en fin de l'année civile 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 l'année civile en vigueur.

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

Frais d'hébergement pendant les Jours 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 l'année civile 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 euros le minimum garanti en vigueur au 1er janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif dans la commission sera assuré par les volontaires participant au siège de la commission.

(1) Les termes « au sein national » figurant aux articles 4.1 et 4.2 sont éliminés de l'extension comme étant étrangers 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) L'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)

Article 4 - Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Cotisation et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un pourcentage de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives de la 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 une 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 engagements applicables aux salariés des entreprises de la branche. A cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des données 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 connus 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 d'aménagement du temps de travail, en matière de congés et de temps 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 les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords sont transmis à l'adresse de la FCEREEANM après signature par la partie la plus diligente des membres et présidents des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration de ce rapport, les organisations participantes siégeant dans la commission établissent un document de travail conjointement et résument des accords reçus, leur thème thématique et les parties prenantes 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 l'interlocuteur 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. A défaut d'avis exprimé dans ces conditions, sera établi un procès-verbal constatant la prise en compte de l'avis des organisations participantes à la commission.

d) Interprétation(3)

En outre, la commission nationale de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses annexes 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 *paln ntaoail*(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 majoritairement d'avis 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 font l'objet de mesures de publicité légale et sont 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) Outils de la négociation

La commission peut enfin créer les moyens d'observatoire permanent 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 majoré à l'échéance habituelle.

Prise en charge des frais

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions professionnelles de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise dans la mesure où ces dépenses ne peuvent être inférieures 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 déplacements aux réunions professionnelles de la branche, les dépenses sont prises en charge en fin de l'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 l'ensemble des dépenses journalières en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq euros le minimum journalier 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 l'ensemble des dépenses journalières en vigueur.

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

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à cinq euros le minimum journalier au 1er janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif dans la commission sera assuré par les organisations syndicales représentant dans la commission.

(1) Les termes « au paln ntaoail » figurant aux articles 4.1 et 4.2 sont éliminés de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 relative à la 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) L'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)

Article 5 - Liberté d'opinion et droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs et les salariés respectent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions 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 détermination 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 que 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 prêter en considération, dans le travail, l'opinion d'autrui ni l'appartenance syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut décider de ce qu'il entend faire 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.

Article 6 - Formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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.

Article 7 - Réunions syndicales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Des autorisations d'absence non rémunérée peuvent 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.

Article 8 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans chaque entreprise ou établissement où il y a 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).

Article 9 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés), il est 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 contribution légale de financement 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.

Article 10 - Comité de groupe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Article 11 - Etablissements multiples : représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Article 12 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Il est établi 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).

Article 13 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

13.1. Principe directeur

A poste de travail, l'homme occupé et la femme occupée, les étrangers ne doivent pas être discriminés en raison de leur nationalité des salariés.

A cet égard, les différents éléments de 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. Mesure en pratique

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

- comparativement des rémunérations brutes des femmes et des hommes, par type d'emploi et de qualification ;

- comparativement des rémunérations brutes des salariés français et étrangers, par type d'emploi et de qualification ;

- comparativement 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 comité de représentation du personnel, ce rapport est communiqué au personnel par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

En aucun cas la discrimination de rémunérations au profit de brutes ne doit porter sur la part de salaire versé à tel ou tel salarié individuellement.

b) Au cours de l'exercice 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 préjudices particuliers pour les femmes et les hommes ou entre les salariés français et étrangers.

Article 14 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

14.1. Principe d'emploi

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. Mesure en faveur des personnes

Les personnes âgées de la présente convention 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 secteurs et secteurs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 15 - Embauche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'embauche s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur, la faculté pour les employeurs de recourir à toute époque à l'embauche dite n'étant pas 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 instances représentatives en matière d'emploi, l'information des salariés à l'avance doit être effectuée par tous les moyens appropriés eu égard à la taille et à l'organisation spécifique de l'entreprise. Les modalités de cette information ne font pas l'objet d'une convention 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 accord est conclu à la date de sa signature.

Le salarié fait 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 classement hiérarchique, le salaire de base correspondant à la durée légale du travail et la durée du contrat du salarié.

Dès l'embauche, l'employeur peut demander au salarié nouvellement recruté de justifier des éléments de son parcours

professionnel dont il souhaite se prévaloir (familiale, handicap, etc.).

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 classement hiérarchique inférieur à 246 et de 2 mois pour les salariés non classés ayant un classement hiérarchique égal ou supérieur à 246.

Pendant cette période d'essai, les salariés 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 recouvrir une notification écrite de cette décision.

16.2. Principe de la période d'essai

Sous réserve que le contrat de travail initialement établi 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 notification doit faire l'objet d'une notification écrite au salarié.

Elle ne peut être mise en œuvre 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 formation ;

- soit dans une école ou un centre de formation initiale 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 salariés en cas de rupture.

Article 17 - Emploi et salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Les salariés minimalement concernés font l'objet d'avenants de salaire (annexe II) (2).

Les salariés 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 en cas de travail 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 pouvant pas être considérées en vertu de la législation de la sécurité sociale.

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

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

Article 18 - Modification de la situation professionnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Toutefois, l'employeur doit notifier au préalable par écrit et doit être motivée.

L'employeur doit motiver les éventuelles modifications apportées à la situation professionnelle du salarié aux motifs suivants : la bonne marche de l'entreprise et doit reprendre les éléments suivants 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.

Article 19 - Modification de la situation personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 être :

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

Article 20 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 coût du salarié. La rémunération ou la compensation doit être au moins égale conformément aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises et établissements où le travail est sédentaire, l'employeur doit veiller au respect des dispositions précitées.

En outre, les entreprises doivent intégrer la mise en œuvre 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 être une réponse appropriée aux surcroûts d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles, doit être limitée à cet objet.

Article 21 - Nocturne

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

21.1. Définition

La période 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 vertu de l'article L. 213-2 du code du travail.

Les modalités du travail nocturne sont définies dans le champ d'application de la négociation collective obligatoire lorsque les entreprises y sont assujetties.

21.2. Mise en œuvre

A partir de la mise à l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne pourront se voir assigner de travail 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 heures par semaine.

Article 22 - Salariés travaillant à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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

Article 23 - Frais pour déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

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

Article 24 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 mai 2001

24.1. Pénalités directeurs

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 mensuel conventionnel à l'échelon 1 du niveau IV.

24.3. Mise en œuvre particulière 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 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

Sans préjudice de l'application de l'avenant " Cadres " résultant de 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 l'entreprise.

Cette prime mensuelle, qui s'ajoute au minimum conventionnel, doit figurer à part sur le bulletin de salaire des salariés 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 effectives 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 présents dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur contrat antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie au présent article :

- continueront 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 niveau de 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 :

Le congé de travail pendant la durée du congé prénatal et prénatal est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié a acquis de son ancienneté.

b) La prime d'ancienneté est versée aux salariés à partir du moment où 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 prime est versée 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,

mias elle est versée au prorata du nombre d'heures effectivement prévues au contrat de travail, y compris 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 durée effective de travail, telle que précisée par avenant, avec repli du différentiel non perçu sur les 3 mois précédant la régularisation du contrat du salarié.

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

Article 25 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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. Aretus jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après 3 mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de 7 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 travaillés admettant à la veuler supérieure.

Ces jours sont fixés dans chaque entreprise ou établissement au cours du diner trimestriel 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 effectivement le dernier jour précédent de travail ayant précédé le jour férié et le premier jour suivant de travail l'ayant suivi, sauf absence prévue par la présente convention ou autorisation d'absence accordée par l'employeur.

Article 26 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 « minetian du salaire »).

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

b) L'entreprise peut, à son choix, cumuler 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 article V (1).

e) Les stagiaires bénéficiant d'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 tertiaire 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 repli 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 repli 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 « Cardes » (2) pour cette catégorie de salariés ;

- les périodes limitées à une durée maximale 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 de formation professionnelle continue ;

- 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 absences rémunérées 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 compensatoire pour la part 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.

Article 27 - Congés spéciaux de courte durée

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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 doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération conformément à l'article L. 226-1 du code du travail.

a) Sont considérés 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 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 conjoint lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours ;

? absence de la suiveuse d'un handicapé 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 crèche maternelle, crèche préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

? mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;

? première naissance d'un enfant : 1 jour ;

? déménagement : un jour non rémunéré avant 4 ans.

c) Grands enfants

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 quand est nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par un certificat médical.

Cette autorisation d'absence est limitée à 2 jours, ou à 4 demi-journées par année civile 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 incapacité 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 minimum de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

27.2. Congés d'ancienneté

Les salariés jouissent d'une ancienneté individuelle dans

l'entreprise d'au moins 15 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés aléatoires 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 congé annuel prévues à l'article L. 223-8 du code du travail, sont fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

Article 28 - Service national obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

28.1. Préparation au service 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 comprise entre 3 et 5 jours (temps de transport inclus) s'ils sont soumis dans l'entreprise 3 mois d'ancienneté à la date de cet examen.

28.2. Aménagement 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 compensatoire de congés payés.

Les salariés affectés 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 prise 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 reprendre 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 suivantes du code du travail qui s'appliquent.

Article 29 - Maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

29.1. Dispositions communes

Les absences prévues par l'article 30 de la présente convention sont assimilées à la maladie.

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

cttee absence.

Au-delà de 3 jours, ctete abensce diot en ortue être justifiée par ciitrfaet médical.

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des oaintiolbgs citées ci-dessus, l'employeur puet enggaer une procédure dicasripnlie seoln les dospoiitnss prévues à l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Toutefois, la msie en ouvere de cette procédure puet être annulée si le salarié concerné aoptpre la pveure d'un cas de froce mjruae l'ayant empêché de rtcseeepr ses obligations.

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

La mdaliae n'est pas un mtiof de ruurtpe du cntroat de tairavl suos réserve de l'application de l'article 29.2 ci-dessous.

29.2. Maildae prolongée

On enetnd par mliadae prolongée une madiale aanyt fiat l'objet d'avis d'arrêts de trviaal consécutifs de la prat des autorités médicales.

En cas de maailde visée à l'article D. 322-1 du cdoe de la sécurité sociale, le ctanort de tavrrial ne puet pas être rompu. Puor les auters medalias prolongées, qeulles que sneiot les modalités du reapecnelmmt du salarié absent puor miadale prolongée, le crotnat de triaval de l'intéressé ne puorra être rpomu peannt une période de 12 mois.

A l'issue de cette période, lsuroqe l'absence apporte un toburle semnmafsfiut gvare dnas le fnonieoncmntt de l'entreprise, une procédure de licenneceimt pourra être engagée selon les diptosionsis prévues à l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

Les donsipstiiis ci-dessus ne fnot pas olbtasce à la msie en oeruve d'une procédure de lceneecimint puor faute grvae ou lurdoe du salarié ou si le mtiotf est indépendant du motif de la suesoinpsn du coratnt de travail.

29.3. Iedtanniosmin de la mdaaile

Tout salarié aanyt mions de 3 ans d'ancienneté bénéficie des dioisopnsts particulières prévues par l'article 3 de l'annexe « Prévoyance » (annexe IV) (1).

Le salarié aanyt 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de tilalverar du fiat de maiadle reçoit, à cetompr du 4^ejour d'absence justifiée, une indemnité dnot le mnonatt s'ajoute aux pstrnetaios versées par la sécurité sociale, snas préjudice de l'application éventuelle d'un régime de prévoyance (voir l'article 29.4).

Les durées définies au présent atilrce se déterminent en juros cedaaierns saunivt le mdoe rtneeu par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à asurser au salarié malade, en fnciootn de son ancienneté dnas l'entreprise, appréciée au prieemr juor d'arrêt, et de la dtae à lleluaqe le régime de prévoyance prend le riles dnas les cioitndons stnaievus (2) :

a) 100 % de son sailrae pdnneat les 30 pmrereis juros d'arrêt suinavt les 3 jorus de carence, après 3 ans révolus et monis de 5 ans d'ancienneté ;

b) 100 % de son saiarle pdnneat les 30 pmierers jorus d'arrêt svaiunt les 3 jorus de carence, et 80 % les 27 jruos suivants, après 5 ans révolus et monis de 8 ans d'ancienneté ;

c) 100 % de son silraae pndat les 60 premiers juors d'arrêt svniaut les 3 jrous de carence, après 8 ans révolus d'ancienneté ;

d) Puor tuot salarié aaynt puls de 22 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité s'élevant à 15 % de son sraaile diot être ajoutée aux pnsiraetts versées par la sécurité sicaloe et cleles versées par le régime de prévoyance prévu à l'article 29.4 pndat les durées d'absences saienuvts :

-du 61^eau 70^ejour icnlus d'absence puor les salariés aanyt 22 ans révolus et minos de 28 ans d'ancienneté ;

-du 61^eau 80^ejour ilncus d'absence puor les salariés aanyt 28 ans révolus et mnois de 33 ans d'ancienneté ;

-du 61^eau 90^ejour inculs d'absence puor les salariés aanyt 33 ans révolus et puls d'ancienneté.

La durée d'indemnisation ne peut, à acuun moment, dépasser sur une période « gtaInsize » de 12 mios la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au preimer juor d'arrêt.

Le salaire versé au salarié malade, par cmuul des indemnités journalières de la sécurité sclaoie et de l'indemnisation cotnleilvoenne anisi définie, ne puet être supérieur à ceuli qu'aurait perçu l'intéressé s'il aivat travaillé padnent la même période.

Toutefois, en cas de rémunération inucnalt des variables, la ptrae vialbrae à prrnde en considération est la meynnoe meulsnele des 12 dinerers mois.

29.4. Régime de prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dnot les ginraates snot précisées à l'annexe IV à la présente convention.

(1) *Vior trite V « Prévoyance » de la convention.*

(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivnvr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).*

Article 30 - Accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le ctorant de trvaail du salarié vimtcie d'un acencidt de tvialor ou d'une miaalde peionsoneffllrse est sdeuspnu dnas les cdtiinons prévues aux aielrtcs L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du cdoe du travail, étant précisé que ctete spsounsein est psrie en compte, cmome s'il s'agissait d'une période de travail, puor la détermination de tuos les atnaveags légaux ou cilonnotnves liés à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Les salariés vitmceis d'un acdeint du triaval reçoivent les indemnités prévues aux atrlcies 29.3 et 29.4 de la présente cvnoetnion dnas les cointodins fixées par ces articles.

Toutefois, il n'est pas fiat appiictloan des cdoniitnos d'ancienneté ni du délai de cacrnee prévu à l'article 29.3.

L'indemnisation de 100 % prévue au a de l'article 20.3 est due snas ciidnootn d'ancienneté.

Les salariés aaynt 5 ans et puls d'ancienneté perçoivent l'indemnisation prévue aux aerctlis 29.3 b et sntivaus (1).

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

Article 31 - Maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les cndooiitns de travail, d'embauche, de mtuotan et de pttroocien saccoile des salariées en état de georssse snot définies par les ditpnsoiios législatives et réglementaires en vigueur, et nontmeamt par les arlictes L. 122-25 à L. 122-32 du cdoe du travail.

Les salariées qui, ayant donné un enfant, ne peuvent pas continuer à leur emploi habituel et momentanément, après avoir l'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne suscite pas de réduction de salaire ni de coefficient.

À partir de la réception par l'employeur du certificat médical attestant l'état de grossesse, les salariées enceintes ne peuvent se voir imposer de travailler en nuit (cette nuit étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, elles sont autorisées à une entrée retardée et à une sieste 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 irrtotofinan 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 justification 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.*

Article 32 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié peut bénéficier 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).

Article 33 - Education des enfants. – Résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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.

Article 34 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 disposition doit faire l'objet d'un écrit.

Il est attribué au salarié une indemnité compensatoire 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 notification d'une démission.

Cet écrit précise 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 grave ou 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, lors de 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 réintégrer ce nouvel employeur.

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

Article 35 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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.

Article 36 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 SERVUEE 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.

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 infléchie des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Article 37 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 nouveau 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 au plus 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,

Article 38 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

- les salariés peuvent être admis à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension de vielleillesse 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 salariés peuvent être admis à la retraite, à partir de l'âge de 65 ans et remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, sous réserve d'en avoir versé les cotisations pendant 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

Ancienneté supérieure à... (en années révolus)	Coefficient à appliquer au sailrae burt mnuesel 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.	

Article 41 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Article 39 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les eeirnprsts cpeirmsos dnas le cahmp d'application de la présente cneotonvin dvoinet adhérer à un régime de riratee complémentaire puor lures salariés employés, oirvreur ou atnegs de maîtrise dnot les gatanries serveis puvneet être différentes en fncioiotn du suttat des intéressés.

Le tuax mimiumm de cotitoaisn est réparti à roisan de 60 % à la cghare de l'employeur et 40 % à la craghe du salarié.

Article 40 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

40.1. Antsarisppee et fmoiotran intlaie

Les modalités et l'organisation de l'apprentissage dnas l'entreprise snot régies par les alreicts L. 117-1 et suainvts du cdoe du taiarvl et snot complétées par les dontiiossips de l'annexe V   la présente convention.

Dans le cadre des cosomismmis psoenielsrnlofes csonvtaeltus du ministère de l'éducation nationale, les pateirs siaegartns de la présente ctnovonien s'engagent à feoviarsr la création et l'adaptation régulière de la fimoaortn inailtie aux besoins de la psoeofirsn et de ses salariés.

40.2. Faiotormn plrnlsfeosneoe ciuonnte

La ftiroaomn peofislnolrsee ciutnnoe est régie par les disoiptnsois législatives, réglementaires et cnnloeveoletnnis en vigueur et est complétée par les dooiitpsniss de l'annexe V   la présente convention.

41.1. Fotioarmn des salariés à la sécurité

Une foiomtran à l'hygiène et à la sécurité diot être donnée aux salariés, nntamoemt :

-   l'embauche ;
- lors d'un cengmenahnt de ptsoe ;
- en cas de mtiioaocifdn du matériel de sécurité ;
- en cas de cgeaennhmt de la législation sur la sécurité ;
- en cas de mciiodafotin de l'agencement des loacux et nmmatnoet sur les rsqueis spécifiques à l'entreprise notifiés par la médecine du travail.

L'employeur diot ogimltnbaeieot mrette à la diipotsosin des salariés, y crpioms du psenreoln mis à dsisptoiion par des pitaerstars extérieurs (intérim), le matériel réglementaire de pootectrin et de prévention des acnicedts de taarvil adapté aux ruiqess spécifiques.

Il diot s'assurer que le matériel pissue être réellement utilisé.

Le salarié est tneu de rstcpeeer les meresus de ptoteoircn et de prévention des accidents, anisi que les pronrtcpiess particulières ceenutnos dnas le règlement intérieur de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.

Les salariés suos cnartot   durée déterminée et les salariés intérimaires ne dinovet pas être employés à des turavax particulièrement denuagerx tles que définis par les lios et règlements en vuueigr (art. L. 122-3 et L. 124-2-3 du cdoe du travail).

41.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des cndtooinis de tvairal (CHSCT) (1)

En alcapiitpon de la loi du 31 décembre 1991, les représentants du peeornnsl au comité d'hygiène, de sécurité et des cnitinodos de travail, dnas les établissements ealmpoynt puls de 50

salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires

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

2. Contenu de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mener les décisions prises et à assumer les fonctions de travail spécifiques aux activités couvertes, par la présente convention.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à aider ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédures 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 CSHCT ou le délégué du personnel représente ces fonctions qui ont bénéficié d'un mandat de confiance 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, l'organisme choisi par le salarié parmi ceux de la liste citée en 4, qui s'agit 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 doivent fournir copie 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. Prix 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 CSHCT 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 montant brut 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 dates et heures 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 répété et non justifié par un salarié de se rendre à la convocation de la visite médicale annuelle peut entraîner à l'employeur la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Les temps de trajet et les temps nécessités 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.

Article 43 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 18 juin 1993

Les différends résultant 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 sont déférés à une commission paritaire pluri-partite 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.

Article 44 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La présente convention est en vigueur au 1^{er} janvier 1993*.

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

(*) Voir préambule.

Article 45 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le texte de la présente convention, de ses annexes et atouts 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.

Article 46 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les conditions d'adhésion à la présente convention 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.

Article 47 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Titre II : Avenant cadres

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Cet avenant complète les dispositions générales de la convention collective.

Article 2 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

(1) Voir l'annexe III "Classification" de la convention.

Article 3 - Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 statut hiérarchique, les avantages garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du contrat de travail.

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 prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois. Ce renouvellement doit faire l'objet 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.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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 règles compensatoires.

Lorsque les fonctions d'un cadre 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 doivent être définies soit dans les accords d'entreprise, soit, à défaut, dans son contrat de travail.

Article 5 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

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

Article 6 - Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

6.1. Maladie

Tout cadre ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance mutualiste 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 mutualiste 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 réexaminés obligatoirement, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerçants 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 rattachement et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée.

Article 7 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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.

Article 8 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le salarié 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 dans l'entreprise 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 saurait être 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 l'indemnité anisi calculée est majorée de 15 % lorsque le cadre licencié a au moins 50 ans d'âge.

l'indemnité 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) ;

Article 9 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils

- 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 avertir 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, tirés 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 s'impute en compte que proportionnellement.

Ancienneté supérieure A... (en années révolues)	Coefficient à appliquer sur la base moyenne
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) Pashre exclue de l'extension (arrêté du 9 mars 1993, art. 1er).

nécessitant un changement de résidence, les faits justifiés de déménagement anisi que le vœu 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.

Article 10 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail principal et qui implique 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 meilleurs délais 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

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 la part de deux mandats 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 s'appliquent pas 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 cadres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

La branche des métiers 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 statut du travail de tous les emplois.

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

Tel est l'objet du présent accord qui détermine les niveaux conditions et modalités de classification à partir des critères classants. Il reprend 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.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

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 métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Système de classification

La diversité des emplois entraînant dans le champ d'application de la convention collective à ce jour un système de classification à adapter 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 autre circonstance professionnelle.

Article 2 - Méthode des critères classants

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Présentation des critères

Tous les 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 revêt ;

b) les nécessités du contrôle, de coordination 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 qu'ont les métiers 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 hiérarchiquement les 3 critères classants.

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

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

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

Les critères classants revêtant la même importance, une lettre hiérarchique de la grille permet d'apprécier, pour un même échelon, l'ensemble des emplois mais aucun ne peut être classé.

Verticalement, la grille présente la hiérarchie de valeur des critères classants selon les échelons et les niveaux.

2. Cadres

Elle définit la position de cadre et comporte 4 niveaux hiérarchiques de qualification des emplois de cadres en vertu de l'autonomie et la responsabilité requises, quelle que soit la fonction occupée.

Article 3 - Application Application de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

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 représentatifs et donc " repères " pour deux raisons :

- ils sont présents dans presque tous les secteurs ;

- 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 sont réexaminés chaque fois que de besoin par la commission paritaire nationale sur la base d'un avis émis 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 grille

où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité.

2. Évaluation périodique de l'emploi

La 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 co-écrit par le salarié lui-même et réalisé à son initiative.

Article 4 - Situation des salariés débutant dans la profession

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Lors de leur engagement, ces salariés sont classés, indépendamment de leur statut de débutant, conformément à la classification de l'emploi pour laquelle ils sont engagés.

À 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 techniciens 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.

Article 5 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

(texte modificateur)

Article 6 - Groupe technique de la classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Composition 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 signature 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 sont communiqués au secrétariat du groupe par chacune des organisations.

2. Mission

Il a pour objet de vérifier la bonne adéquation des positions du présent avenant et d'en faciliter l'interprétation.

3. Fonctionnement

Le groupe est réuni au moins une fois par trimestre la première année, une fois par semestre la deuxième année. À 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 saisie adressée au secrétariat du groupe technique qui en conviendra les membres dans un délai de 15 jours après que la réunion se tienne dans les 30 jours de la saisie.

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 maintien des votes individuels.

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

La saisie ne peut être présentée que de façon écrite au secrétariat du groupe technique par l'une des parties cooptées du collège.

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.

Article 7 - Passage à la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Date d'application

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

Les entreprises devront se conformer aux dispositions du présent avenant dans l'année qui suit sa signature officielle 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 minimaux de la nouvelle grille que de l'ancienne grille.

2. Mise en place dans l'entreprise

Les entreprises ne doivent pas, à la date de signature officielle au Journal officiel, de grille de classification interne basée sur des critères classés doit procéder au classement de leurs employés conformément au présent avenant ; elles redonnent une description des métiers et des activités qui les caractérisent.

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

Les entreprises vérifieront que la grille de classement 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 de salaire individuel pour aucun 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 restent dans la nouvelle.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Dépôt légal

Le ttxee du présent anveant composé des :

Titre III ctnmpoart les axneens :

-A : Glilre de cilsiocfiatasn des eliopms ;

-B : Les emplois-repères et luer ccatoasiifsiln ;

-C : Table de cnoascrcneprdoe à la msie en application.

Titre IV : Searalis minima,

sera déposé en atunat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnoeail de prud'hommes de Piras et à la drciiieotn départementale du taviarl et de l'emploi de Paris, conformément aux aretilcs L. 132-10, R 132-1 et R 132-2 du cdoe du travail.

2. Estoxnien

L'extension du présent anavnet srea demandée à l'initiative de la praitre la puls ditgnleie conformément aux diotniisopps de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

Annexe A : Grille de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Ouvriers et employés

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
I	Le naiveau I se caractérise par la réalisation de tâches slmieps ou de tâches seipmls effectuées seoln des csnoigiens prédéfinies.	1	Tâches simples, élémentaires, cmarbpaels à cleees de la vie courante.	Emploi caractérisé par le rseecept rugirueox des consignes, suos contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas nmamonekert de fatmoiern au-delà de la scolarité obligatoire.
		2	Tâches simples, élémentaires, ceaoarlmbps à clele de la vie courante.	Emploi caractérisé par le rpecest ruegruiox des consignes, suos contrôle régulier.	Emploi requérant une foamotirn sur le tareirn contrôlée et/ou attestée ou une expérience posiorsleflenne de 9 mios muixamm dnas un pstoe de nvaieiu I-1.
		3	Combinaison et seiscuscon de tâches sleipms nécessitant un mumiiim d'attention en roaisn de luer nturae ou de luer variété.	Emploi caractérisé par : - le recepst des isrnutcniois ; - le contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie, solen une périodicité à déterminer en ftooienn des aetipudts développées.	Emploi requérant normelnemat un nieavu de caeoninnscass et de compétences, en loiasn aevc l'emploi occupé, auiqcs siot par une expérience professionnelle, siot par vieo saclorie correspondant, à ttire iincadtf au niveau V de l'éducation nltnaoie ou équivalent.
II	Le nvaieiu II se caractérise par un esmenlbe d'opérations variées, requérant une aptdtiue à détecter des dsonnfectitenmyons et, le cas échéant, à tenrmtstrae des cgenoniss à un aide.	1	Ensemble d'opérations caractérisées par luer variété.	Emploi requérant : - le rseecept des procédures et les itnuroticsns préétablies ; - l'aptitude à détecter une aamolime puor atleerr la hiérarchie.	Emploi requérant naommrnelet un naeivu de connaissances, en lasoain aevc l'emploi occupé, aqicus siot par une expérience professionnelle, siot par vieo silcroae correspondant, à trite iindntacf au niveau V de l'éducation natalinoe ou équivalent.
		2	Ensemble d'opérations caractérisées par luers variété et luer complexité.	Emploi requérant : - le reecpst des procédures et itrncsnitous préétablies ; - l'aptitude à détecter une anaolime puor aterler la hiérarchie ; - l'aptitude à poreoprs des adtiatopans à la hiérarchie.	Emploi requérant nnamolemert un nevaieu de connaissances, en lisoain aevc l'emploi occupé, aqcuis siot par une expérience professionnelle, siot par vieo sailcore correspondant, à ttrie indicatif, au nvaieiu IV (bac) de l'éducation noatlnaie ou équivalent.
		3	Ensemble d'opérations caractérisées par luer variété et luer complexité.	Emploi requérant : - le resecept des procédures et iiroituntnsacs préétablies ; - l'aptitude à détecter une aanomile ; - l'aptitude à cnovcioer et réaliser une sutiioaln dnot le cmtope rednu est fiat à la hiérarchie.	Emploi requérant nmeolanmert un naeivu de connaissances, en laision aevc l'emploi occupé, acuiqs siot par une expérience professionnelle, siot par vieo foomtairn professionnelle, siot par vieo sairloce correspondant, à trtie indicatif, au niaeviu IV (bac) de l'éducation naianltoe 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 passage 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 de procédures larges.	Emploi requérant 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 une qualification correspondante, 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 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 une qualification correspondante, 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 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 une qualification correspondante, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.

Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
IV	Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions complexes 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, ainsi que la capacité de prendre des décisions nécessaires au fonctionnement de 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 correctives en toute situation ; - l'établissement de comptes rendus des résultats à la hiérarchie. Emploi éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.	Emploi requérant 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 une qualification correspondante, 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 correctives en toute situation ; - l'aptitude à analyser des situations d'amélioration de fonctionnement. Emploi éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et, dans ce cas, l'appréciation des compétences des membres de celle-ci.	Emploi requérant 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 une qualification correspondante 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 de objectifs à atteindre.	Emploi exigeant : - le contrôle et la gestion d'une unité en contrôlant régulièrement les résultats obtenus avec les variables intervenant fixées ; - la possibilité de sonner pour l'amélioration des résultats obtenus de l'unité.	Emploi requérant 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 une qualification correspondante à titre indicatif, au niveau II (bac + 3-4) de l'éducation nationale ou équivalent.

Article - Classification des emplois de cadres

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Définition

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

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

Position I

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

Position II

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

Position III

Emploi de cadre correspondant 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 mis en œuvre 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 l'exercice des responsabilités exigées une 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 savoirs 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 œuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, de la gestion et des opérations financières et comptables de celle-ci.

Article - Annexe B : Les emplois-repères et

leur classification

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

I.-Définition

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

-ils sont présents dans presque tous les secteurs ;

-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 attractivité :

Employé administratif de magasin (fiche 14)

Employé attractivité de SAV (fiche 15)

Employé attractivité (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 scienceliquide (fiche 13)

4. Filière attractivité :

Responsable attractivité (fiche 17)

C.-Pour les cadres :

(Voir définition des positions).

Fiche 1

Filière vetne

Emploi-repère : vueednr

Définition générale :

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

Activités

Accueil du client.

Argumentation de vente.

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

Formalisation de la vente et établissement des documents de vente.

Vente des produits et des services.

Connaissance des produits.

Étiquetage et mise en place des produits en rayon.

Vérification de la disponibilité des produits.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Tenue du rayon (rangement, balisages).

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

(1) L'impact ne vuet pas d'être exécuté.

Fiche 1 bis

Filière vente

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

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

Activités

Accueillir le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mettre en œuvre le cahier des charges d'un espace de vente de cuisine, Définir le projet avec le client. Élaborer la solution technique. Négocier et valider la solution technique, Préparer le dossier de pose (pour le maître et/ ou poseur). Gérer la commande fournisseur, gérer le suivi client et traiter les réclamations de premier niveau.

Fiche 2

Filière vente

Emploi-repère : vendeur de système

Définition générale :

Étudier, concevoir, aménager et vendre une ou des solutions globales (produits, services, 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.

Étude, conception et conseil 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 œuvre 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 œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs.

Participation à la planification 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 œuvre en effectuant les réparations nécessaires éventuellement entre les produits et sur les installations existantes.

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 œuvre des produits chez le client.

Explication du fonctionnement des produits.

Délivrance des produits chez le client et enregistrement du règlement.

Transmission en interne des informations et demandes

émanant du client.

Fiche 5

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : itulasaletnr

Définition générale :

Installer les prdtoijs livrés chez les ctelins en maonifidt l'environnement nécessaire au fnmntnoioect de l'appareil.

Activités

Livraison des piduorts (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Etablissement du devis.

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

Mise en scevrie des produits.

Démonstration du fimnonneonctet des pirotuds et coinsel au client.

Rédaction des donuectms nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prainetotss réalisées à domicile.

Fiche 6

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : technicien-installateur

Définition générale :

Installer un ou pusiulres puotidrs dnas un elsemnbe cpxoelme en mdoiniaft ou en aaptndt l'environnement nécessaire au fnoconneintmet du système.

Activités

Livraison des pdoutris (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Proposition de l'éventuel système à installer.

Etablissement du devis.

Modification ou aapttiaodn de l'installation conformément aux règles de l'art et aux nmeros en vigueur.

Mise en svriece du système.

Démonstration du finocnemnoetnt du système et cosinel au client.

Rédaction des duoenmtcs nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des pirsntotaes réalisées à domicile.

Fiche 7

Filière : SAV ? lirosiavn ? installation.

Emploi-repère : tciehncein ? dépanneur ? réparateur en électroménager et multimédia.

Définition générale :

Restituer à un poudirt ses caractéristiques d'usage sur stie ou hros site.

Activités :

Les activités vnairet sloen la ntruae de l'organisation qui l'emploi (grand groupe, très pitete et mennyoe entreprise, atelier) et le leiu dnas leqeul il excree (au cmtopior en magasin, en ctnerre d'appel, en aiteler ou à docmilie chez un client) :
? pedrnre en cghrae une dnmdae de réparation ;
? ioemfrnr et/ ou ceslelonir le clneit ;
? diatisnuoquegr l'origine de la pnnae et les dtnyonnmfeetioscns du pirduot ;
? cdeomanmr et gérer les pièces nécessaires à son inretetovinn ;
? oaersignr son activité poofssinrlelee ;
? réaliser une itetenvniorn de dépannage, réparation ou de msie en srvecie ;
? dépanner l'appareil (niveau 1 de miacnntae[1]), cahengr les pièces défectueuses du pdrouit ;
? réparer au coapsonmt (niveau 2 de mteinanncae[1]) en aeietyl ou chez le ceilt ;
? teestr le fnnnootnceiemt du pduoirt à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
? réaliser la réinstallation, le réglage et la msie en secrive du pduit ;
? établir les éléments de dveis et de fuctatoiar ceintl en lein avec la réparation. »

(1) Le naeviu 1 de mancntaiene coroeprnd à l'entretien et à la manincetane corrtceive des pdriouts (réglages, contrôles, istnecpnois simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La miaacnetnne de nviaeu 2 rceuvre la menactainne cotirrcvee sur des pièces dties « sdarntdas » (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 » furgie en annexe de l'accord du 15 nmovbere 2022 (BOCC 2023-01).

Fiche 8

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : rpbaoelsnse tqicehnue de SAV

Définition générale :

Mettre en ovruée les mneyos hinaums et matériels puor aيتدtre les oefcjbts de sreicevs après-vente.

Activités

Animation de l'équipe.

Organisation du traival de l'équipe.

Participation à la fotixain des objectifs.

Choix, msie en ouree et contrôle des myones puor atndretie les objectifs.

Mise en pacle des meuesrs puor le rpeset des directives.

Résolution des problèmes thqenuceis cpxeeolms rencontrés.

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

Prise en cahrgre et résolution des problèmes clients.

Gestion, mainnctnaee et contrôle des véhicules.

Faire reepecstr les cngseoins de sécurité.

Fiche 9

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : rnlesoabpse des seviecrs de liiovasrn

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 œuvre 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, stocker 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 classification des produits et imposition à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Imposition ne vuet pas d'exécution.

Fiche 11

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : magasinier de SAV

Définition générale :

Approvisionner, réceptionner, stocker 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 implication 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 classification des pièces et produits et imposition à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Imposition ne vuet pas d'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 classement des produits dans l'entrepôt (par tous les moyens mis à sa disposition).

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

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

(1) Imposition ne vuet pas d'exécution.

Fiche 13

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : magasinier de service logistique

Définition générale :

Mettre en œuvre 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 œuvre 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 aitrsmidianton

Emploi-repère : employé anidtitairmsf de magasin

Définition générale :

Accueillir le client, eaniescsr les règlements et arseusr le sivui administratif.

Activités

Accueil et oieniotrtan du cilent (en dierct ou par téléphone).

Facturation du clenit et encaissement.

Réalisation des desrsios de crédit.

Réalisation des driessos d'abonnement.

Tâches asdvetmriantis courantes.

Secrétariat du magasin.

Contrôle de la caisse.

Transmission en inernte des imtorafnions et ddanemes émanant des clients.

Fiche 15

Filière aotitmdniasirn

Emploi-repère : employé aiirdnmstiaf de SAV

Définition générale :

Accueillir le client, ausserr la préparation et le svuii des iivntnenrotes de SAV.

Activités

Accueil et otoatirrien du clneit (en dicert ou par téléphone).

Identification du problème du client.

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

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

Suivi du cielnt jusqu'à la clôture de l'intervention et aretle sur les siniotauts d'exception.

Facturation du cilent et encaissement.

Tâches administratives, ccmaerimelos courantes.

Transmission en inetre des imnintafoors et daendmes émanant des clients.

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

Fiche 16

Filière aiatomndtrsiin

Emploi-repère : employé arimatdniitsf

Définition générale :

Assurer le svuii astmntiardiif d'une entreprise, snas cctanot régulier aevc la clientèle.

Activités

Réalisation de tâches aartvieiidsmnts crutoneas (correspondance, classement, teune de dossier).
Réalisation de tâches à caractère commercial, ou comptable, ou financier, ou social.

Traitement des comuiconanmits téléphoniques du service.

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

Tenue du secrétariat du service.

Transmission et comtnaimuocin des ionfminrtoas aux atures services.

Fiche 17

Filière ariiatmstnidon

Emploi-repère : ropasslbnec atdaitisinmrf

Définition générale :

Mettre en orveue les moyens hanmuis et matériels, puor réaliser les moinsiss et les objectifs.

Activités

Participation à la ftoiaxin des objectifs.

Choix, msie en orvuee et contrôle des moyens et des teiuechqns nécessaires.

Réalisation des tâches cmxeeolps dnas le damione commercial, ou comptable, ou financier, ou jdrquuiie ou social, ddenammat une gdnare technicité punaovt éventuellement s'accompagner de l'animation et de l'organisation du tavrial d'une équipe.

Choix, msie en place des msereus puor le rpsecet des directives.

Résolution des problèmes tehiqucens rencontrés dnas ses activités.

Echange d'informations aevc les ateurs services.

Positionnement des elmpois repères

(tableau non reproduit)

? Dnas la gillre « Penmoesoinnitt des emplios repères » dnas la filière vetne est intégré à côté du penioneintsmot vendeur, l'emploi repère « ccteoneupr (trice) vudeenr (se) csuinie ». La fhice 1 bis est intégrée ertne la fcihe 1 et la fchie 2 aevc un poienomntinset débutant au neviau III échelon 1 et se tmnanriet au nvaieü VI échelon 2.

Article - Annexe C : Table de correspondance à la mise en application

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Classification " Praodi 1968 " et nouvllee classification

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
--------	---------	-------------

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

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

Article - Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de

maîtrise base hebdomadaire 39 heures pour les années 2003 à 2006 période de transition

En vigueur étendu en date du 7 mai 2003

Niveau	Echelon	N = 01/01/2003	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 coefficients 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 versements de l'ensemble des cotisations pour les périodes restant à courir.

En cas de présence partielle dans une année, le montant conventionnel annuel sera assuré par le proratisation

NOTA : Arrêté du 30 avril 2002 art. 1 : le barème annexé des salaires minimaux collectifs des ouvriers, employés et atengs de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

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

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie de plein droit 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 congé de l'organisme cumulé des prestations de rente et de prévoyance (OCIRP).

Article 1.2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

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

Le maintien des cotisations 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 contrat de travail ou, le cas échéant, des droits acquis de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

Le bénéfice du maintien des cotisations est subordonné à la

condition que les cotisations complémentaires aient été cotisées par le salarié ;

le salarié bénéficie au bénéfice de l'ancien salarié cotisant en vertu des garanties ;

le montant des cotisations ne peut être inférieur à celui des cotisations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

l'ancien salarié rejoint 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 paie le montant des cotisations dans le cadre de la tarification et impute l'organisme assureur de la cotisation du contrat de travail. »

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

Le maintien des cotisations 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 congé ?.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des cotisations est celui défini pour les salariés en activité pour la période de référence, étant précisé que la période de référence est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclus les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités consécutives de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Durée et modalités de la portabilité

Le montant des cotisations prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des cotisations cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus bénéficier auprès de l'organisme assureur de son statut de salarié 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 cotisations 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 cotisations, qui ne sera pas prolongée d'autant.

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

En cas de changement d'organisme assureur :

? les parties en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

? les bénéficiaires du dispositif de portabilité réalvnt des présentes saouiplntts sronet 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)

Article 2 - Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

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

Option 1 :

Une garantie umenuieqnt exprimée sous forme de capital tllée 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 ;

- mraioajton 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 s'ajoute et est 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 d'abaissement de cotisation

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 laisse un ou plusieurs enfants à charge, ces derniers bénéficient du versement d'un capital égal à 100 % de ce qui est versé au moment du premier décès, réparti par parts égales entre eux, la rente éducation continue 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 en compte dans le conjoint failli ou ovunart d'abord à un atenebamt acpiplable au revenu imposable ;

- les enfants au-delà du salarié sret une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) rutenue sur son avis d'imposition au titre de charge déductible du revenu imposable ;

- les enfants handicapés si, avant leur 21e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation des adultes handicapés ;

- quel que soit leur âge et sauf déclaration plénopense 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 sans en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un atementbt apibcallpe au revenu imposable ;

- les enfants du salarié nés " valiebs " 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 pension en application de PACS ou concubinage, sous réserve de l'accomplissement des conditions liées à ces qualités, est assimilée à une pension mariée. AG2R Prévoyance n'est engagée qu'au titre d'un de ces ayntas droit ès qualités ; la preuve de la qualité d'ayant droit dvnaet 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. Auance 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 reeute par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notifié et connu par le salarié au moins 2 ans avant 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 l'absence de désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoints ou partenaires liés par un PACS ou concubins ;
- 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 correspondante à la majorité pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux en qualité d'un tiers minorité.

NOTA : Arrêté 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).

Article 3 - Garantie incapacité de travail. - Invalidité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le régime incapacité de travail, en raison des obligations de maintien de salaire, fait immédiatement suite aux engagements issus de ces obligations. En ce qui concerne le personnel ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante) une fin de carrière et cinquième de 60 jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du salaire brut sous déduction des cotisations versées par le régime général de sécurité sociale, et porté à 90 % du salaire brut sous déduction des cotisations 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 corréler 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 cotisations complémentaires incapacité de travail ou retraite d'invalidité continueront d'être versées à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et retraite 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.

Article 4 - Garantie maternité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

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

Article 5 - Rente de conjoint survivant

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

5.1. Rente de conjoint survivant

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

- d'une rente viagère dont le montant est égal à 60 % des diètes (calculés sur la base d'un taux de 5 %) que le salarié aurait eu au moment de son décès à l'âge de 65 ans, dans le régime de retraite complémentaire ;

- d'une rente temporaire dont le montant est égal à 60 % des diètes au moment du décès du 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 retraite 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 retraite 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 situation fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, adoptifs, rattachés :

- 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 universitaire ;
 - 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 entreprises générales pluri-actives et polyvalentes 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 emploi rémunéré : inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi, ou titulaire de la qualification professionnelle ;
 - d'être employés dans un cadre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils n'ont pas de ressources personnelles indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables, et les enfants rattachés - 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 proportionnelle aux enfants décédés 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 de cotisation de 5 %) du salarié dans le régime de retraite complémentaire.

5.3. Cotisation 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 les salariés intervenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Les rentes viagères et temporaires de conjoint en cours de versement à la date de décès majorées de 25 %.

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

Article 6 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

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

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

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

Article 7 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le taux global de la cotisation à l'assurance des risques décès, invalidité aléatoire 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 1,24 % du salaire annuel brut, à compter du 1er janvier 2023.

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 proportionnelle sera affectée au versement de la cotisation décès prévu par l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 8 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

8.1. Désignation

Les entreprises choisissent dans le cadre d'application de la présente convention collective nationale le mode de désignation de l'organisme gestionnaire :

- pour les risques décès, invalidité aléatoire et définitive, incapacité de travail-invalidité et maternité à AG2R Prévoyance, instituteur de prévoyance résultant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréé 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 instituteurs 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 œuvre par le titre V " Prévoyance ".

8.2. Choix de l'organisme assureur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les risques 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 assurés 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 entreprises sauvegardent les droits des salariés des régimes de retraite sur des bases à définir avec le nouvel organisme assureur qui en prendra la charge.

Le montant de la cotisation 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 par l'entreprise le jour de la signature de cet engagement.

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

Article 9 - Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

En cas de cessation d'activité sans que l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance ou en cas de cessation d'activité, les personnes bénéficiant d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à ce moment 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 personnes qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er janvier 2002 et qui ne bénéficiaient pas de prestations complémentaires, la cotisation représentant le pourcentage de l'engagement de maintien de gains jusqu'à la date de cessation d'activité 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 cotisations versées à ce jour (valeur actuelle pluriannuelle des engagements évalués à la date d'effet de la résiliation) et le montant des prestations prévues en cas de cessation d'activité constituées au titre des incapacités et invalidités en cours au 31 décembre 2001.

NOTA : Arrêté 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).

Article 10 - Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Un comité paritaire de gestion, constitué par les organisations signataires, est chargé de la gestion 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 modalités et modalités de la mise en œuvre des règles de cotisation 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 : Arrêté 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).

Article 11 - Durée. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

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 perdurer 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 négociations doivent être engagées dans le mois de la notification de la dénonciation.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Préambule

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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 CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FECNS CFE-CGC ;
- la FPCNDS CGT ;
- la FS CDFT ;

- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :

- 3 membres par la FNEERCAEM ;
- 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 déléguer au membre de son choix de son collège pour délibérer et voter en son lieu et place.

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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 csimoomsin détient la vice-présidence de la csoimosimn piiaarte de gsteoin des fnods fisaant l'objet de l'article 11 du présent titre.

Le président demndae au secrétariat de cnovuoegr au mnois 8 jruos à l'avance les mnrbees de la comomiissn qui diot se réunir au monis 4 fios par an.

Les dmtnocues nécessaires à la tneue de la réunion snot jtoins à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cjinenmtnooet avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cuchan des potins fugrie à l'ordre du juor avec mneiots du demandeur.

Des réunions epxelceloinntes pveneut en outre aivor leiu à l'initiative siot du président, siot d'au monis 2 ogisainnrtaos membres. Dnas ce denierr cas, le président prned atce de la dnmdae et fiat établir la ciotcvoonan sur l'ordre du juor proposé par les autuers de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le dyeon des merbmes présents anime, cuondit les débats et en fiat établir le compte rdneu par le secrétariat.

Article 4

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Modalités des délibérations

La CPENFP prned ses décisions à la majorité des viox puls une des vtoes exprimés (ex. : dnas le cas où touets les fédérations snot présentes, il y a 10 veots exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).

Aucune décision ne puet être pisre en l'absence de tuos les mbreems d'un même collège.

Article 5

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Secrétariat de la cmimsosion

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

Article 6

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Prise en charge

Les fairs de tparrsont et de séjour asnii que le tpmes passé des mreembs salariés snot pirs en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des celuass générales de la présente cveiontnn colciltlvee nationale.

Article 7

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Missions

7.1. En matière d'emploi

7.1.a. Un rôle d'étude des eomlips de la barcne et de luer évolution et en puilcaeierr :

- alansye de la scrtrute des elpoims ;
- asalnye de l'évolution des qltfniioiacaus en ftniocon nmomtenat de l'évolution des tlgnoeehiocs ;
- aansyle de l'adéquation des fimtoornas eietsxtans aux boeniss des estrirepns ;
- ansylae des fulx d'emploi et cttoniruboin à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres enrte l'offre et la dnemade ;

- cronbtuoiin à l'insertion pisslooenflrnee des jeunes.

7.1.b. En cas de prjoet de lnnieciceemt cleitcloy puor raoinn économique invnrenaett dnas une entreprise, l'employeur et/ou le comité d'entreprise diot ou dvoinet iofemrnr la CNEFPF au siège de l'observatoire ptrcpioesf des métiers et des qlfioniautacs de la branche.

7.2. En matière de formation

La cimiomsson cntbiruoe à la définition d'une pliqioute de fooramitn de la bacnhre et en fxie les priorités.

Elle siut les acrcods ccunlos à l'issue de la négociation tlineaire sur les otronieantis et les menyos de la ftiaoormn professionnelle.

7.2.a. En matière de fiaotrmon ilintiae et de violaidatn des aiucqs de l'expérience (VAE) :

- pipatiaicrotn à la définition des fomritnaos peleiefsnosrnols ou tueineqhcs spécifiques à la branche ;

- ppiiticoatran à la pquitolle de la bhncrae puor la fitroamon des fomeraurts et l'accueil des saegiitars en entreprise, y cmpiros la plotqilue en matière de trtoaut ;

- poptirtaciian à des jyros nuoatniacx de délivrance de titres et diplômes.

7.2.b. En matière de rievocnreosn :

- ptaptirioican à la définition des fiomoarnts de rcsoeivneorn souhaitées par la branche.

7.2.c. En matière de faiormotn en atncenarle (apprentissage, catotnrs de professionnalisation, etc.) :

- ciritobuontn à la définition des priorités de la bhacne dnas ces dneiamos ;

7.2.d. En matière de ftarmioon cutonnie :

- cbronttiiuon à l'étude des myones de formation, de penmeetfonnrceit et de réadaptation polsfelnrnieose easntxit ou à créer (ex. : période de professionnalisation).

7.3. En matière d'observatoire pprseicotf des métiers et des qofualincitias

La CPNFEP est chargée d'élaborer la lstie des tauvarx à réaliser et d'examiner les résultats onbtues par l'observatoire ppsitrceof des métiers et des qnifoctiaulais visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 arivl 2005 ralitef à la fioormatn tuot au lnog de la vie dnas les coreecmms et sireecvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 8

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Concours et cnbntriouiots extérieurs

Pour ausresr ses missions, la CNPEFP s'appuie, entre autres, sur les tauvarx réalisés par l'observatoire pirsctptoef des métiers et des qioniacftlaus de la branche.

La CENFPF puet également sotlicleir des concours, aivs et celoinsn extérieurs, ou tuos osngiermas appropriés puor les ieinvtr à cieutbnorr à ses objectifs.

Article 9

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Communication

La CPFENP fiat connaître ses décisions et rmonoatedacimns aux cmsiosonims pieraiatrs de la cnonvteion citlocelve naiolatne (SPP, CPPO...), aifn de mrette en orvuee une ctouanmimcin puor en firae la publicité auprès des esnretepirs et de lreus salariés.

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

Collecte des fonds

Article 10

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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 rattachement des sommes non versées par les entreprises ou versées indûment par celles-ci auprès de tout organisme.

Article 11

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Commission paritaire de gestion des fonds

La commission paritaire de gestion des fonds est intitulée "Soicetn perselionnoe piatarie (SPP)".

11.1. Composition de la SPP

La structure pluri-partite 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 répartis :

- un collège des salariés de 5 membres, à raison d'un membre désigné par chaque entreprise représentative, à savoir :

- la FSFCV CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FENCS CFE-CGC ;
- la FPCDNS CGT ;
- la FS CDFT ;
- un collège des employeurs de 5 membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
- 3 membres par la FNEERCAEM ;
- 2 membres par FEDELEC.

A chaque entreprise coopère 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 collège de son collège pour délibérer et voter en son lieu et place.

11.3. Fonctionnement de la SPP

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

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

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

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

Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-

présidence de la CNPEFP visée par l'article 1er du présent titre.

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

Les convocations nécessaires à la tenue de la réunion sont jointes à la convocation.

Le président fixe l'ordre du jour d'initiative avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, celui des deux l'emporte à l'ordre du jour avec mention du demandeur.

Des réunions exceptionnelles peuvent en outre avoir lieu à l'initiative du président, sur la proposition de deux membres.

Dans ce dernier cas, le président peut décider de la démission et faire établir la convocation sur l'ordre du jour proposé par les membres de la demande.

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

La SPP prend ses décisions à la majorité des voix, une des voix exprimées (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 à l'entretien 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 d'accompagnement et du DIF éligible pour traiter les entreprises en difficulté dans le cadre d'application de la présente convention collective ;
- de mettre en œuvre les actions prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPFENP ;
- 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 fonds de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration d'activités et financières des entreprises en matière et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 12

Abrogé en date du 25 sept. 2007

Politique de formation

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

Article 13

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Congé individuel de formation

Les conditions de droit de 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 pimearitaernt à l'échelon interprofessionnel.

Chapitre II : Formation continue

Article 10

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Collecte des fonds

La collecte des fonds prévue par les diisotopins des aicelrts L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tirvaal et cleels qui luer snot liées est confiée esnevxicumt à l'organisme paitirare de ccolette agréé désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 retliaf à la fraiootmn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005.

Il est conféré à l'organisme praatriie de ctelcloe agréé, désigné par l'article 12.3 de l'accord 29 rlaetif à la ftaoimrn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005, un doit de stiuve puor procéder au recmrvroeuet des smeoms non versées par les eenstierrps ou versées indûment par celles-ci auprès de tuot aurtte organisme.

Article 11

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Commission pirtariae de goestin des fonds

La cmssimooiin ptiriraae de gsetion des fdons est intitulée " Scoetin plssrooeinlefnre pariatare (SPP) ".

11.1. Cpiooomitsn de la SPP

La scetion pnlfineesrosloe paritaire, aynat puor oejbt de réguler et de siurve l'emploi des fdons collectés et mutualisés de la fmrtaioon continue, est composée de 10 mebmers tualitris aisni répartis :

- un collège des salariés de 5 membres, à rsaion d'un mberme désigné par cauqhe ogtraoniasin sdcnyalie représentative, à svioar :
- la FCFSV CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FCENS CFE-CGC ;
- la FPCDNS CGT ;
- la FS CDFT ;
- un collège des euormeplys de 5 mmeebrs répartis et désignés anisi qu'il siut :
- 3 mbermes par la FECRAEENM ;
- 2 mrembes par FEDELEC.

A chquae tiiarutle crpoesnod un mebmr suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

11.2. Piarittapocin et représentation aux réunions de la SPP

Chaque mmrbee tariliute et caqhe mrebmme suppléant snot convoqués dnas les mêmes cidonnitos et ansetsist aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un ttlauiire et de son suppléant, le ttlauiire puot dnneor son pouvoir au mmrebe de son ciohx de son collège puor délibérer et vtoer en ses leiu et place.

11.3. Fneconomntient de la SPP

La SPP désigne en son sien 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 aaaitennreltvtm par chaque collège, puor une durée de 1 an.

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

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

Le président dedmnae au secrétariat de cqunoevor au mnios 8 juros à l'avance les mbemres de la SPP qui diot se réunir au mnios 4 fios par an.

Les dnectmous nécessaires à la teune de la réunion snot jnitos à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cetoneninmojt avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cchaun des ptonis fgruie à l'ordre du juor avec mtoieenn du demandeur.

Des réunions enixleoetnpecls peuenvt en otrue avior leiu à l'initiative snot du président, snot d'au minos 2 onnrsagiatos membres.

Dans ce dinreer cas, le président pnerd atce de la deandme et fiat établir la ctocivonoan sur l'ordre du juor proposé par les aurttes de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le deyon des mmerbes présents aime et coudnit les débats. Il en fiat établir le cptome rnedu par le secrétariat.

La SPP prend ses décisions à la majorité des viox puls une des vetos exprimés (ex. : dnas le cas où tuetos les fédérations snot présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).

Aucune décision ne puot être psrie en l'absence de tuos les mrbmees 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 retalif à la faomotr n tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005.

11.4. Mnissios de la SPP

La SPP a puor misoniss :

- de réguler les fdons collectés, mutualisés et destinés au fncnieaenmt des aotcnis de ftoirmaon cntnuoie relevant, d'une part, du paln de ftrooiman des eriptseners de moins de 10 salariés et, d'autre part, du coatnrt et de la période de professionnalisation, de la miosin talrotue et du DIF éligible puor ttuoes les esitnrepres enratnt dnas le cmhap d'application de la présente coveinotnn cleitolcve ;
- de mterte en aiplcotpain les aexs ptieaiirors de fortimaon ciotnune des einpestrs de la branche, conformément aux rmatniemcnadoos de la CNFEPP ;
- de définir et de firae appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 rteailf à la frmooan tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005, les critères fncnreais de pirse en crgahe des ainctos de foairmton financées (coûts pédagogiques, frias de trsrpnaot et d'hébergement des stagiaires...);
- d'examiner l'utilisation, puor la branche, des firas de gtoiesn (sur la prat légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration duranicmtoee et financière des drseioss pirs en charge et aux cgpmaenas générales d'information définies par le csoniel d'administration de l'OPCA.

Article 12

Abrogé en date du 25 sept. 2007

Politique de formation

Supprimé par aaenvnt n° 35 du 25 setbepmre 2007.

Article 13

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Congé ivddeuiiinl de formation

Les cooutinitrbsns deus au titre du congé iiiievunddl de fomtraion :

- par les eetsneiprrs de 10 salariés et plus, visées à l'article 12.1.2 de l'accord n° 29 raeltif à la foatmorin tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005 ;
- par les eetprinress de monis de 10 salariés, puor leurs salariés suos crnoatt 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 conformément à l'échelon interprofessionnel.

Evolution

Article 18 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les dispositions ciblées de se trouvent dans le cas où des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles vident à être en cause tout ou partie des dispositions du présent titre VI.

Article 19 - Evolution du système

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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

Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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.

Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI

Article 18 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les dispositions ciblées de se trouvent dans le cas où des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles vident à être en cause tout ou partie des dispositions du présent titre VI.

Article 19 - Evolution du système

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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

Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

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

TEXTES ATTACHÉS

Annexe A relative aux clauses générales

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Activités visées par la nomenclature officielle des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

52-4 L Categorie 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 ;

Annexe B relative aux clauses générales

Article - Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Préambule

Aux termes des dispositions du point 2, alinéa 3, de l'article 41.2 des clauses générales, la formation doit bénéficier les membres du CHSCT à pour objet de développer leur aptitude à décider et à mener les projets pluriannuels et à analyser les conditions de travail spécifiques aux activités couvertes par la convention.

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

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

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

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

Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales - Cahier des charges relatif à la

- le commerce de détail de jouets et de bandes et cassettes audio ou vidéo, vidéos 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 appareils électroniques à usage domestique

Cette classe comprend notamment :

- la réparation d'appareils électroménagers.

71-4 B Laiterie 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.

formation des membres du CHSCT

Article - I. - Être membre de CHSCT dans la branche : les compétences nécessaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

- d'une part, la mission globale du CHSCT et ses attributions sur le contenu du mandat individuel du membre de l'institution (A) ;

- d'autre part, les conditions d'exercice de cette mission liées aux spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans la branche professionnelle (B).

Article - A. - Compétences nécessitées par la mission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

1. Au titre des connaissances

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

- les dispositions législatives et réglementaires du livre II du code du travail et ses annexes ;

- les spécificités de l'établissement où il exerce sa mission en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et ce, plus particulièrement relatives à l'emploi féminin, aux conditions d'accès à l'emploi des accidentés du travail, des invalides de

greure et ileinadv sivilis et aux tallrreivuas handicapés ;

- les données tcueqhiens reaetivs aux irrutfstcnuraes et à luer aménagement.

2. Au ttire des capacités

Le mmerbe du CCSHT diot posséder et maîtriser les capacités dnas les activités stniuaes :

- aysnaler des snuoiaitts concrètes (risques professionnels, ctndoiinos de travail) ;

- inspecter, enquêter et aoedtiunnir ;

- psoroper des aoictns ;

- dnneor un aivs en réponse à une iitoanfmrn écrite ;

- aeelrtr l'entreprise.

Article - B. - Compétences nécessitées par les spécificités de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Tout mrmebe de CCSHT dnas un établissement de puls de 50 salariés raneevlt de la brahnce plerlonensisoe ecexre sa msiosn dnas l'un des qutare sties (magasin, entrepôt, svciere après-vente, siège) puor lquleses les spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de cnidotinos de trvaial citoideonnnt l'exercice de la mission.

Dans cette perspective, le mmebe du CCSHT diot compléter ses compétences liées à sa mioissn par une cscsoaninnae puiaqrte des spécificités des envmennotrins où il est appelé à ecxerr sa mission.

1. Stie magasin

Les spécificités les puls osbbveaelrs snot les senvuitas :

- établissement rceeanvt du pbluic : sécurité des clients, naonmtemt les efntnas et les handicapés ; rsqueis liés aux arensinogs et incidents, ntmmeoat en snutotais extrêmes teells qu'incendie et évacuation en cas d'alerte à la bmboe ; arcehrcttiue de ciotiacrulu constituée d'accès et d'escalators ;

- établissement reanevct des mcendsiraahs (organisation lquiigstoe horizontale, nmontmaet aevc la réception et le stockage, et ortosiagnain lsuiqtoige verticale, ntamnomet aevc l'approvisionnement des sfcreaus de vtene ; mauinontten de chaegrs lroedus ; arthectcuire tnceihuqe constituée de monte-charges et aeersnucs ;

- établissement où les ctoidinns de taiarvl vinerat soeln les fcioonnns ;

- fnotiocn vtene (gestion des fulx en stiotan debout) ;

- fitoconn eisnsmenecat (gestion des fulx en saiottn assise) ;

- foicnotn ltsqjugioe (gestion des vlumeos en eenrnivnmot de tpe industriel) ;

- footcnin airdivtsiamnte (station aissse en tariavl sur écran) ;

- établissement où les cniondotis de taavril snot déterminées par des futarecs d'ambiance (bruit, climatisation, éclairage) ;

- établissement où les ctndooinis de tvaairl snot également déterminées par les adtipulmes d'ouverture au pliuvc et par la saisonnalité des activités (samedi, mios de décembre, saisos spécifiques puor cetirnas produits) ;

- établissement où l'emploi féminin prédomine dnas craentis métiers (encaissement, administratif) ;

- établissement où les aménagements des setis snot fréquents (intervention d'entreprises extérieures puor les taavruv lourds).

2. Stie entrepôt

Les spécificités les puls oveasbbrels snot les seuntvias :

- établissement ne raevcent que des mdhnaescais en vuomle inopatrmt ; le critère des vuomles étant un fatecur anravaggt en cas de sttouaiin extrême tlele que l'incendie ;

- établissement où la fictnoon liotguisque est particulièrement organisée (aire de réception des camions, aiers de sogakcte aevc milboeir spécial et mezzanine, arpelias de mtenonutian aevc lgquitoise vicrtaele et/ou horizontale, arie de ctndndneioiomet des mheidrcnaass puor les masiangs aevc mhiicans spécifiques, aries de cemhnergat des cmoins puor lriasinovs dnas les magasins) ;

- établissement où les citnonoids de trvaial viaenrt soeln les fnicotos ;

- focotnin lgousiitqe (port de crgeahs lourdes) ;

- ftnicoon ceinntdmonioent (préparation des marchandises) ;

- fcoontin aiitmivrdatse (station assise sur écran) ;

- foocitnn liaovsrn (conduite de véhicule et prot de cregahs par une paptouoilm non sédentaire) ;

- établissement où les cntiidonos de tavrail snot déterminées par des featurcs d'ambiance (bruits, climatisation, éclairage et salissure) ;

- établissement où la saisonnalité d'activité est conditionnée à l'amont par clele des miasagns (le vendredi, le mios de novembre).

3. Stie scivree après-vente

Les spécificités les puls obsleervbas snot les savunetis :

- établissement raevcent puor l'essentiel des pdturios tecenihqus en vmuloe itpomanrt ; le critère des vmluoos est un fuctaer arngavgat en stuaioitn extrême telle que l'incendie ;

- établissement où la fctinon lusqgtioie est particulièrement organisée (aire de réception et de scoktage des alpeiarps en pnane en pnoeravnce des magasins, plaateux tniehcueqs de réparation et aries de lisaiovrn vres les citnels et les msgniaas ; aaeprlrps de mnteiatunon et lsiqutigoe vetilrace aevc monte-charge) ;

- établissement où l'emploi d'outillages spécifiques prédomine (mécanique, électronique) aevc l'utilisation intevnise de la focre électrique ;

- établissement où les cnooiindts de trvaail varenit solen les fncontios ;

- finctoon loustgqiie (ports de charges) ;

- foniotcn réparation (station aissse aevc ougilalte spécialisé, cuortnas électriques) ;

- foocitnn lvosairin (conduite, ptros de charges, illtatnoiasn cezh le cneit par une pptuaiooln non sédentaire) ;

- fctnion administrative-accueil (station assise sur écran) ;

- établissement où la saisonnalité d'activité est conditionnée à l'aval de clele des mangasis (le lundi, le mios de janvier).

4. Stie siège

Les spécificités les puls oebserlvbas snot les snrtiaevus :

- établissement reavcent du pibulc dnas une potproroin limitée et ne raceevnt pas de mahinascerds ;

- établissement où la fonction anisimdtvtare est prédominante (station assise, travail sur écran) ;

- établissement où les effets de saisonnalité et les facteurs d'ambiance sont peu marqués ;

- établissement où la sécurité est axée sur le risque incendie.

Compte tenu des orientations des établissements de la branche, un membre de CCSHT peut être amené à exercer sa mission dans un établissement où plusieurs activités coexistent.

Article - II. - Contenu général du programme de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

Article - A. - Principes de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Ces principes sont au nombre de trois :

- un concept tenant compte de la double compétence nécessaire ;

- une pédagogie orientée sur des cas réels ;

- une modularité englobant les spécificités des sites.

1. Contenu

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

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

2. Pédagogie

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

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

3. Modularité

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

D'une situation donnée (le site des sièges des entreprises), ces spécificités peuvent impliquer (site de magasin).

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

Article - B. - Programme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

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

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

-les notions du livre II du code du travail ;

-les notions de base et les enjeux ;

-les acteurs (entreprise, salariés, CHSCT, administration, organismes publics et privés).

Deuxième module-Le CHSCT :

-mise en place, attributions, moyens et fonctionnement ;

-les méthodes et outils du membre du CHSCT (analyse, enquête).

Troisième module-Les spécificités du travail en bureau :

-entraînement à l'utilisation des outils ;

-cas pratique : la situation de travail en bureau.

Quatrième module-Les spécificités de la branche :

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

-les particularités particulières par site selon le livre II.

Cinquième module-Le CHSCT en situation réelle :

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

-étude de cas pratiques : 1 cas par site.

Avis du 3 mai 1995 émis par la

commission d'interprétation

Signataires

Patrons signataires	Fédération nlatnoaie des syciandts du ccmomere électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (FENACEREM) ; Fédération natiolane des chrbeams sdynelcais d'artisans commerçants proiseneoslfns de l'électricité ou de l'électronique (FEDELEC) ; Syndicat nnoitaal du ccmroeme de l'équipement de la maoin (SYNCOMEN).
Syndicats signataires	Fédération des secrevis CDFT ; Fédération des employés, cadres, tnhccneies et agnets de maîtrise CTFC ; Fédération ntnilaaoe de l'encadrement cceommres et services, activités cenoenxs (FNECS-SNCCD) CGC ; Fédération nitlaonae des psrneoolns du coecmmre de la dtbsitiriou et des seevcris CGT ; Fédération des employés et creads CGT-FO.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services U.N.S.A. à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Signataires

Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Avenant n 31 du 16 novembre 2005 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires

Patrons signataires	Fédération nolaatnie des perfsnselnios indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération nlotaniae des cecmorems et srevceis électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maoin (FENACEREM) ; Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misaon (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération naotanlie de l'encadrement du comrmece et des scvriees (SNECS) CFE-CGC ; Fédération des svreeics CDFT ; Fédération du commerce, des srceievs et fcore de vente CTFC ; Fédération noaialtne des psnerlenos du commerce, de la dtirobiistun et des seiercvcs CGT.
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lertte du 18 décembre 2005 (BO CC 2006-2).

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1995

La cmsoomiisn d'interprétation, réunie le 3 mai 1995 en vteru de l'article 42 de la ceonntoivn cloceltive natniloae des crmomeecs et seveircs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager à la dnadmee de la fédération des scveiers et du crmmeoce C.F.D.T., a émis l'avis svaunit :

1. Un salarié diot être qualifié dnas sa filière ;
2. Un teccehniin puet être considéré comme " confirmé tuos araeppls " dès lros qu'il assume complètement la quasi-totalité des itoeeninrvts de dépannage qui lui snot confiées.

La fédération des cemeomcrs et des svceires UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bngloaet Cedex, au cesoinl des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prias Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anovs le psailir de vuos farie sioavr qu'après décision du braeuu fédéral de la fédération des creecmoms et des seivrecs UNSA, prsie à l'unanimité, nuos adhérons à la cnivoneotn cvoeltitce niltaanoe " Audiovisuel, électronique et équipement ménager (commerces et services) " n 3076.

Vuleeilt agréer, Monsieur, nos stautliaons distinguées.
Le secrétaire général.

Article 1 - Modification du texte conventionnel

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Les dtnipioissos du trite V " Prévoyance " fainast l'objet de mitiaondoicfs snot :

TIRTE V : Prévoyance
Airclte 1er
Prestations

Pas de modification.
Actlrie 2
Gearnatis décès

L'intitulé de l'article 2 est désormais le sviaunt : "Garantie décès - Invalidité aoslbue et définitive".

(Voir cet article).
Atcirle 3
Grtaanie incapacité de tiarval - Invalidité

Pas de modification.
Actlrie 4
Gtaanire maternité

Pas de modification.
Article 5
Règles de coexistence

L'article 5 est remplacé par les dispositions qui suivent :

(Voir cet article).
Article 6
(nouveau)

Il est intitulé : **Titre des salariés**

(Voir cet article)
Article 6
Cotisation

L'article 6 est remplacé par les dispositions qui suivent sous
l'article suivant :
Article 7
Obligation d'adhésion et comité de gestion

(Voir cet article).

L'article 7 est remplacé par les dispositions qui suivent sous
l'article suivant :

Il est intitulé :
Article 8
Obligation de gestionnaire

(Voir cet article).
Article 9
(nouveau)

Il est intitulé :
Mise en œuvre des garanties en cas de cessation de l'entreprise
du champ d'application de l'accord de prévoyance

(Voir cet article).
Article 10
(nouveau)

L'article 10 est composé des termes suivants (reprise des 2
paragraphe alinéas de l'ancien article 7 du titre V " Prévoyance "), il
est intitulé :

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

En vigueur en date du 18 déc. 2005

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, services conventionnés collectifs, 210, quai de
Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Comité directeur de gestion du régime conventionnel de
prévoyance

(Voir cet article).

Article 11
(nouveau)
Durée - Révision - Dénonciation

(Voir cet article).

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

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le
premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté
d'extension au Journal officiel.

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

Article 3 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

3.1. Dépôt légal. Le texte du présent avenant sera déposé en
atuant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du
conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale
du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions
de l'article L. 132-10 du code du travail, et celles qui lui sont
liées.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la
partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article
L. 133-8 du code du travail, et celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 16 novembre 2005.

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

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 croquis 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 professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT,

Accord du 17 janvier 2006 relatif au compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; La fédération française des professionnels et services électroniques, radio-télévision, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ; La fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ; La fédération des services CFDT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2006

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement ;

- interprétation des dispositions du titre III "Cocisfaillitn" au regard de la saisine concernant "l'encaissement vendeur".

Les membres de la commission nationale paritaire d'interprétation se sont réunis à la date indiquée ci-dessus, de 10 heures à 11 h 30, dans les locaux du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, situés 39, quai André-Citroën, Paris 15e.

Avis du collège des salariés

"Aendtnu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dans l'emploi-repère de vendeur, au contraire d'autres métiers de la branche où cette tâche est prévue dans l'emploi-repère ;

- et que l'ajout de cette tâche complète le contenu de cet emploi en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

la CPFNEP propose d'engager une révision des emplois-repères listés par l'avenant "Classification" et la commission de la convention collective nationale des professionnels et services de l'audiovisuel, de l'électronique suivra des discussions sur les conséquences de cet avis.

En l'attente, les représentants qui ont ajouté ou qui ajoutent l'activité "d'encaissement" à l'emploi de vendeur devraient réexaminer en vue d'une éventuelle restructuration de son positionnement. "

Avis de la délégation de la FREAENCEM et de la FEANM issu de la CPFNEP du 9 décembre 2005 et adressé aux membres de la commission le 13 décembre 2005

"Aendttu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dans l'emploi-repère de vendeur, au contraire d'autres métiers de la branche où cette tâche est prévue dans l'emploi-repère ;

- et que l'ajout de cette tâche complète le contenu de cet emploi en termes d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité,

d'autre part.

Le secrétaire fédéral national du commerce.

les emplois de vendeurs qui se voient ajouter l'activité "d'encaissement" à leurs autres activités sont à réexaminer en vue d'une éventuelle restructuration de leur positionnement. Dans cet esprit, la CPFNEP propose d'engager une révision des emplois-repères listés dans l'avenant n° 22 "Classification" de la convention collective nationale des professionnels et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. "

Les membres de la commission constatent que les avis techniques redonnés par le collège des employés et le collège des salariés CPFNEP divergent sur certains points, et qu'en conséquence la CPFNEP n'a pas pu rendre d'avis technique sur "l'encaissement vendeur".

Le collège des salariés constate que l'avis de la délégation polaire n'est émis que par 2 organisations partenaires puisque cet avis ne fait pas mention de FEDELEC.

FEDELEC propose un texte de conciliation qui reprend les travaux des réunions de la CPFNEP :

Réponse de la commission nationale paritaire d'interprétation à la saisine de la CGT

"Pendant en compte :

D'une part, la saisine, reçue le 18 novembre 2004, de la fédération CGT commerce, distribution, services sur "l'activité d'encaissement dans l'emploi vendeur",

Et, d'autre part, les débats tenus en CPFNEP sur cette question et les projets d'avis qui ont été proposés par la délégation salariale, d'un côté, et la FENACEREM-FNAEM, de l'autre ;

Considérant, par ailleurs :

L'objet de la commission nationale paritaire d'interprétation qui consiste à "répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants" (art. 42 de la CCN), c'est-à-dire de préciser, au regard de la présente saisine, quels sont les textes conventionnels à respecter et comment ils doivent l'être,

la commission nationale paritaire d'interprétation se prononce comme suit :

Attendu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dans le répertoire de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la convention collective nationale des professionnels et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au contraire d'autres emplois-repères de la branche où cette activité est citée ;

- et que l'ajout de cette activité complète le contenu de l'emploi "vendeur" en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

les représentants qui ont ajouté ou ajoutent l'activité d'encaissement à leurs emplois "vendeur" devraient évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité résultant en vue de restructurer leur positionnement, conformément aux dispositions du décret en ligne du point 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les représentants doivent positionner leurs emplois par rapport aux emplois-repères à des niveaux plus élevés dans la mesure où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Le collège des salariés demande une saisine de séance pour examiner les textes proposés.

Le collège des salariés demande que le dossier projet proposé soit repris en tant que réponse de la commission nationale paritaire d'interprétation à la saisine de la CGT, à l'exception du texte suivant :

" La cmioosmism n'aoiantle paratiie d'interprétation dedname :

- à la CNFEPP de procéder à un réexamen des drsifctpies des différents emplois-repères définis dnas l'avenant n° 22, d'une prat ;

- et à la cmsimoosin de la coenontivn clotceivle nlnoataie d'engager des dusiniocsss sur les conséquences de ce réexamen, d'autre part.

Dnas l'attente. ",

car ce n'est pas à la csoosmiiin d'interprétation de firae des pipoontsoris de négociations.

Après la sposisunen de séance demandée par le collège des employeurs, les duex collèges de la cmsmision naliaonte piararite d'interprétation rneinnetet la réponse stiuante :

Réponse de la csmosiimon ninataloe pirataire d'interprétation à la ssaiine de la CGT

" Pnnraet en ctpmoe :

D'une part, la saisine, reçue le 18 nmobvree 2004, de la fédération CGT commerce, distribution, srevécis sur "l'activité d'encaissement dnas l'emploi vendeur",

Et, d'autre part, les débats tenus en CFNEPP sur cette qutsioen et les ptjores d'avis qui ont été proposés par la délégation salariale, d'un côté, et la FENACEREM-FNAEM, de l'autre ;

Considérant, par aeriluls :

L'objet de la csoisiommn nontaalie piararte d'interprétation qui csitnose à "répondre à tutoe dmnadee rleivate à l'interprétation des txtees de la présente cnnooveitn et de ses avenants" (art. 42 de la ctoenovnin ctvliecloe nationale), c'est-à-dire de préciser, au reragd de la présente saisine, qleus snot les textes cnvneloetins à repescer et comment ils dovneit l'être ;

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

Signataires	
Patrons signataires	FECEAENRM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FCNES ; CTFC CFSV ; FS-CFDT ; CGT CMOM ; FEC FO.

Article 1 - Portée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Cet aanevnt a puor ojbet de mfediior les dipsoositnis du ttire VI « Eompli et fiaortmon ».

Tuos accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement cuolcns en matière d'emploi ou de ftmiaoron pilsroensefnloe ne punevet déroger au présent avenant que dnas un snes puls folvrbaae en tuot ou piarte aux salariés.

Article 2 - Modification du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

TITRE VI : Epomli et fiomaotr Préambule

Texte du préambule supprimé et remplacé par la rédaction snvaiute :

« Le présent trtie a puor vtiacoon d'organiser, puor les eisetenprrs eannrtt dnas le chmap d'application de la cnotoinevn collective, l'ensemble du système de fromoaitn alpblicae à lrues salariés. »

Chapitre Ier : Csoiosmmin pariatrrie nanoatiale de l'emploi et de la

la ciosmismon nlaaionte paraitrre d'interprétation se prcnoone comme siut :

Anttedu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dnas le dipisrcetf de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la ctenvnoion ceolcvltie noinltaae des cmorecmes et seicrevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au cianrorte d'autres emplois-repères de la bacnrhe où cette activité est citée ;

- et que l'ajout de cette activité complète le cenontu de l'emploi "vendeur" en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

les entisrprees qui ont ajouté ou auotnejort l'activité d'encaissement à lerus eopimls "vendeur" dernovt évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité requis en vue de rsleroieavr luer positionnement, conformément aux diptsooisnis du direen alinéa du pinot 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les eipernsrets doievt petinosionr lures eopmlis par rppoart aux emplois-repères à des nviaux puls élevés dnas la msuere où les activités exercées dnas l'emploi requièrent daagnatve d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Après aispiotopn des seuaingtrs des mmbres de la cioomssin sur le cmtope rednu et ansii que stipulé par les dotsoisiinps de l'article 42 " Interprétation " des cealuss générales de la ctnoinoevn clciotvlee des cemormces et sicerves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le secrétariat de la ciosomismn cmrqnmuiova la réponse de la csoisiommn :

- aux oiaransignots de la pfseosion ;

- et au buearu des conionetnvs ceectiovlis du ministère de l'emploi, de la cohésion solacie et du leonmgt (du travail).

Fiat à Paris, le 17 jevainr 2006.

ftriaoomn peelrfolnonsise
Article 1er

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction satunvie :
« La cmomiosin partiirae noianalte de l'emploi et de la fraimotn plsonrneseofile (CPNEFP) est régie par les dptiiionsoss des alrcites suivants. »

Article 2

Ajout d'un intitulé anisi rédigé : « Cosmitipoon et ptairpocitian aux réunions de la cmisimsoon ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction sunatvie :

« 2. 1. Coispmotoin de la cmisiosmon

La CNPFEP est composée de 10 meebmrs talieiturs à riason de :
? un collège des salariés de 5 membres, à roisan d'un mnrbee désigné par cuqahé osnoiiagaratn sicaldyne représentative, à siaovr :

? la FFSCV CTFC ;
? la FEC CGT-FO ;
? la FCENS CFE-CGC ;
? la FNPDCS CGT ;
? la FS CFDT,

? un collège des eyplrmoues de 5 mrebeems répartis et désignés aisini qu'il siut :

? 3 mmebers par la FENAECERM ;
? 2 mmerebs par FEDELEC.

A chuqae tltiurrae croonsrped un mrbeme suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

2. 2. Pitctroipaain et représentation aux réunions de la cmsoiomsin

Chaque mrmebe tlaurite et caqhue mbrmee suppléant snot convoqués dnas les mêmes cotodinnis et assientt aux réunions. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un turiatile et de son suppléant, le tlratiue puet donenr pioovur au merbme de son cohix de son collègue puor délibérer et vteor en ses leiu et place. »

Article 3

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Ftmnnoneincoet de la comiimsosn ».

Texte de l'article modifié comme suit :

1er et 2e alinéas : pas de modification.

Les aertus alinéas snot supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

« La présidence est assurée amneelttaevnrnt par cqaue collègue pour une durée de 1 an, le collège qui n'a pas la présidence aunnsmat la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la cmosmoisin détient la vice-présidence de la cimsoisomn priariate de gsteoin des fodns fsaanit l'objet de l'article 11 du présent titre.

Le président daenmd de au secrétariat de coeonvqur au mnios 8 juors à l'avance les mermes de la comsiomsn qui diot se réunir au mnois 4 fios par an.

Les dumeoctns nécessaires à la tunee de la réunion snot jitnos à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cijooemntent avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chucan des pitons fuigre à l'ordre du juor avec mnetion du demandeur.

Des réunions eplnenceiotlxes pvenuet en ourte aovir leiu à l'initiative snot du président, snot d'au mnios 2 ointsroinaags membres. Dnas ce dieren cas, le président pnred atce de la dndmaee et fiat établir la ctooinvcan sur l'ordre du juor proposé par les atruues de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le deoynd des mmeebrs présents anime, cidnuot les débats et en fiat établir le coptme rnedu 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 CNPFEP penrd ses décisions à la majorité des viox puls une des vetos exprimés (ex. : dnas le cas où toets les fédérations snot présentes, il y a 10 vteos exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).

Aucune décision ne puet être psire en l'absence de tuos les mmrebes d'un même collège. »

Article 5

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Secrétariat de la csmioiomsn ».

Texte de l'article : pas de modification.

Article 6

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Prise en cgahre ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les fiars de toarnpsrt et de séjor ainsi que le temps passé des mberems salariés snot pirs en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des calsaes générales de la présente cvneotnoin cvetclloie nationale. »

Article 7

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Msiisons ».

Texte de l'article modifié comme suit :

« 7. 1. En matière d'emploi

? 1er teirt : hiérarchisé suos la référence « 7. 1 a » snas mofiidcaotin de ttxe ;

? nuaevuox 1er, 2e, 3e et 4e trites : pas de mitcfiidoan ;

? navoeuu 5e terit : supprimé ;

? neuaovu 6e tert : devient le 5e treit snas mfdaiiocitn de ttxe ;

? nvaeouu 7e terit : hiérarchisé suos la référence " 7. 1 b ? . »

Texte du treit supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« En cas de prjeot de lccnieniemet cetciollf puor roain économique itenevnnart dnas une entreprise, l'employeur et / ou le comité d'entreprise diot ou dinvoet ionfremr la CFPENP au siège de l'observatoire psctpiroef des métiers et des quiffaoalnics de la branche. »

7. 2. En matière de ftraoomin

Avant le ponit hiérarchisé « a », ajout de 2 alinéas rédigés comme suit :

« La cmioisoin cutboinne à la définition d'une plutiqoie de ftoomiarn de la bhnrcae et en fxie les priorités.

Elle siut les acdrco counlcs à l'issue de la négociation tialnrene

sur les otiinntoers et les monyes de la fiaoromtn professionnelle. »

a) En matière de forimtaon ilintiae : hiérarchisation et tetxe du tirte supprimés et remplacés par :

« 7. 2 a En matière de fatomrion ilinaite et de vadtoailin des auciqs de l'expérie (VAE) » ;

1er et 2e ttiars : pas de mcoftadioiin ;

3e terit (nouveau) rédigé comme suit :

« ? priptaiaoiictn à des jryus niaoatunx de délivrance de tetris et diplômés. »

b) En matière de rreeoncoisvn : hiérarchisation « b » supprimée et remplacée par « 7. 2 b ».

Tiret uniuqe : ttxee supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« ? parcotatiipin à la définition des ftimooanrs de rernsciovoen souhaitées par la bcahrne ».

c) En matière de frotoaimn en aalentrce : hiérarchisation et ttxete du trtie supprimés et remplacés par :

« 7. 2 c En matière de ftaomrion en aeatlcnre (apprentissage, ctoantrs de professionnalisation, etc.). »

Tiret uniuqe : pas de modification.

d) En matière de ftirooamn cnotiune : hiérarchisation « d » supprimée et remplacée par « 7. 2 d ».

Texte du triet supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« ? cooburintitn à l'étude des mnoeys de formation, de pemncinentrefoet et de réadaptation pfonleesironse eaxisntt ou à créer (ex. : période de professionnalisation) ».

« 7. 3 (nouveau). En matière d'observatoire psctripef des métiers et des qacoiuniifalts

La CFEPNP est chargée d'élaborer la litse des tarauvx à réaliser et d'examiner les résultats obuetsn par l'observatoire poprisectf des métiers et des qlfiicataoinu visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 airvl 2005 relaif à la fioaotmrn tuot au lnog de la vie dnas les cocmeermes et sivrcees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. »

Article 8

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Coorncus et cntbuirntoois extérieurs ».

1er alinéa (nouveau) :

« Puor aressur ses missions, la CNEFPP s'appuie, entre autres, sur les tauvarx réalisés par l'observatoire psptirecof des métiers et des qinaafcoltiuis de la branche. »

2e alinéa : ttxee de l'alinéa uqunie supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La CEPFNP puet également siilolcetr des concours, aivs et cnleoiss extérieurs, ou tuos oieasmrgns appropriés puor les iveitnr à cueinotbr à ses objectifs. »

Article 9

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Cimaoutnocimn ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La CFPENP fiat connaître ses décisions et rndatcmeoimas aux cismisnooms pirataires de la cioonventn cclivetole ntaoniale (SPP, CPPO...), aifn de mttre en oeuvre une comocitamuin puor en fiare la publicité auprès des eerreintps et de lures salariés. »

Chapitre II

Formation cnuniote dnas les eitnreesprs de monis de 10 salariés

Intitulé du chtpraie supprimé et remplacé par « Fatriomon ctionnue ».

Article 10

Collecte des fiods

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« La cilcoete des fiods prévue par les dsponiotis des alicrtes L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tirvaal et ceells qui luer snot liées est confiée emielsxecnvut à l'organisme paiirtare de ctolelce agréé désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 reitlaf à la ftmaoirn tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005.

Il est conféré à l'organisme prraiatie de coltlexe agréé, désigné par l'article 12. 3 de l'accord 29 ratleif à la firmooatn tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005, un droit de stuie puor procéder au remecuerovnt des somems non versées par les eienptersrs ou versées indûment par celles-ci auprès de tuot aurt organisme. »

Article 11

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Csmomiiosn piraarite de gtsioen des fdnos ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction stiunvae :
« La coismsomin prraaitie de goetsin des fdnos est intitulée " Sceotin pnlnsreefioloe ptrairiae (SPP) ? »

« 11. 1. Ctpiiomosen de la SPP

La soiectn prnoeeflinolse paritaire, aanyt puor ojbet de réguler et de survie l'emploi des fdnos collectés et mutualisés de la faomrtion continue, est composée de 10 mebrmes tteiliuaris anisi répartis :

? un collège des salariés de 5 membres, à roaisn d'un mrbmee désigné par cuqahe oiatoasgirn scdynlaie représentative, à soiaavr :

? la FSCFV CTFC ;
? la FEC CGT-FO ;
? la FNECS CFE-CGC ;
? la FCNDPS CGT ;
? la FS CDFT ;

? un collège des elrmpuoey de 5 mrmebes répartis et désignés ainsi qu'il siut :

? 3 meembrs par la FCENEARM ;
? 2 mbmrees par FEDELEC.

A chuqaer trtauile corpoensd un mmebe suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

11. 2. Pirooaipitnt et représentation aux réunions de la SPP

Chaque mermbe titraile et cahuqe mmebe suppléant snot convoqués dnas les mêmes cdotniions et assineestt aux réunions. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un taltiriue et de son suppléant, le tiurtaile puet dennor son puvooir au membre de son cohix de son collège puor délibérer et voter en ses leiu et place.

11. 3. Fnmeenocnnt de la SPP

La SPP désigne en son sien 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 aeineelrtavmntt par cauqhe collège, puor une durée de 1 an.

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

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

Le président ddnmeae au secrétariat de coqevounr au mnios 8 jours à l'avance les mrembes de la SPP qui diot se réunir au mnois 4 fios par an.

Les dumceotns nécessaires à la tenue de la réunion snot joints à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cjonieontmet avec le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccuhan des potins figure à l'ordre du juor avec mitneon du demandeur.

Des réunions eeceellxpinntos puenevt en ortue avoir leiu à l'initiative snot du président, snot d'au mnios 2 osatinaionrgs membres.

Dans ce dinerer cas, le président pnerd atce de la ddaneme et fiat établir la cotiancovon sur l'ordre du juor proposé par les auurttes de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le deoynd des mbrmees présents amnie et cunidot les débats. Il en fiat établir le cpmtoe rnedu par le secrétariat.

La SPP prend ses décisions à la majorité des viox puls une des voets exprimés (ex. : dnas le cas où teutos les fédérations snot présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).

Aucune décision ne puet être psire en l'absence de tuos les merbmes 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 retatif à la frtoimaon tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005.

11. 4. Misoins de la SPP

La SPP a puor misnsios :

? de réguler les fdnos collectés, mutualisés et destinés au fannmienect des actnois de fatomorin cunntoie relevant, d'une part, du paln de fmortioan des estenperris de monis de 10 salariés et, d'autre part, du ttrnoat et de la période de professionnalisation, de la msioisn tlrutaoe et du DIF éligible puor tuteos les errepsnetis ertannt dnas le champ d'application de la présente cooeitnnvn coivtllce ;

? de mrttee en aaptiiclpn les axes piiaiorrters de fmitaroon

cnouinte des eretsepnris de la branche, conformément aux rmanadcmoeitnos de la CNFPEP ;

? de définir et de fiare appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 raeltif à la fiarmootn tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, les critères financiers de prise en craghe des anitocs de famiorton financées (coûts pédagogiques, fiars de tnarsopt et d'hébergement des stagiaires...);

? d'examiner l'utilisation, puor la branche, des faris de goiestn (sur la prat légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration doncretmaie et financière des deirssos pirs en crgahe et aux cpagneaams générales d'information définies par le cnieosl d'administration de l'OPCA. »

Article 12 Politique de faitroomn

Article supprimé.

Article 13 Congé iievudidnl de fiotoarmn

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction stnuviae :
« Les cnotonbtrius deus au ttire du congé idveduniil de ftraoimn ;

? par les ernirpsetes de 10 salariés et plus, visées à l'article 12. 1. 2 de l'accord n° 29 rtaief à la fomirotan tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005 ;

? par les erisereptns de moins de 10 salariés, puor leurs salariés suos cnoratt à durée déterminée, visées à l'article 12. 1. 1 de l'accord n° 29 rateilf à la frtiaomon tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées piaerenairtmt à l'échelon interprofessionnel. »

Chapitre III Formation par la vie 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 sainutve :
« Le sodle de ctelocoe destiné au fecamnennit des ftoarimnos itanieils par la vie de l'apprentissage, sloen les dstiioopnos de l'article 12 de l'accord n° 29 rtaief à la froomitant tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, srea affecté à direvs établissements en ayant fiat la denmade auarsnt une ftoarimn par la vie de l'apprentissage puor les métiers spécifiques à la profession.

La ltise des établissements bénéficiaires est établie chuqaer année par la CENFPP visée au cphtarie Ier du présent ttrie après eemaxn des dossiers, du sérieux et de la compétence rcennuos aux établissements ciadadtns assaurnt ou désireux d'assurer une froomitant par la vie de l'apprentissage cfnmrooe 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 stinauve :
« La stocien priiraate prnsselolonifée visée à l'article 11 du présent ttrie VI a compétence puor fiexr cahuqe année la liste des établissements rnueets puor l'attribution des fonds, au vu des jicuasofnttiis financières et pédagogiques fnreouis par les établissements rnutees par la CPNEFP. »

Article 17 Taxe d'apprentissage

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction snutivae :
« Les eptriesrens rlvenaet du champ d'application de la ctionnoven ctilevocle dnevoit vreesr au moins 30 % de luer txae d'apprentissage aux crteens de frooiatmn iitlnae (CFA) rnunoces par la branche, qui préparent aux métiers des ccemoerms et des svreiecs dnas le dmaoine de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les exonérations liées à l'accueil des aiptperns en eniretspe snot libératoires de ctete ogoibiltan à crncceunore de luer montant.

Le tuax de la txae d'apprentissage ci-dessus indiqué est sscibtulpee de mdaciiniotofs par vieo législative, réglementaire

ou conventionnelle. »

Chapitre IV
Evolution

Intitulé du chapitre supprimé et remplacé par « Eivlovt des doioistinsps du trtie VI ».

Article 18
Suivi de l'accord

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante : « Les sjaatnrgeis cnvneoneint de se rennetocr dnas le cas où des midnaifiotocs législatives, réglementaires ou cnooinnnetvetels vieeinrdat à reemrtte en cause tuot ou patrie des dniosostiips du présent tirte VI. »

Article 19

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Etvuoolin du dpoisitif du trite VI ».

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suivante : « Les prariaetens scoiaux se réservent la possibilité d'attribuer les mionsss confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 ralteif à la fotiomran tuot au lnog de la vie du 8 avril 2005 à un aurtre ognrnsaie de luer choix. »

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

Signataires	
Patrons signataires	FENAERCEM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1 - Modifications du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les dtpisnsois de la cooenntvin clcvitolee niaotalne fanasit l'objet de mnaofidioctis snot ceells de l'article 1er « Cmhap d'application. ? Ojbet » du trtie Ier « Clsuaes générales ».

L' intitulé de l'article 1er « Objet. ? Cahmp d'application » est supprimé et remplacé par la nouvele rédaction : « Arcitle 1er Cahmp d'application. ? Obejt ».

Le pmierer alinéa est supprimé et remplacé par la noluvlee rédaction :

« 1. 1. Camhp d'application

La présente convention, ccnloue conformément aux dssiontpois des aclirets L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, et celles qui lui snot liées, règle les rpatpors entre :

d'une part,

? les eporeymilus dnot les activités pcnliarieps snot définies ci-après :

a) Le comrecme de détail, qeul que siot le mdoe de ditouribistn y ciopms le e-commerce des poirduts de sloan ou ndmoaes et les seevcirs associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique gnad pbuilc et du multimédia, cpnnmaoert ernte aurtes les alepprias électroménagers, de réception et de difuofsin de l'image et du son, tuos arlepias et soppturs d'enregistrement ou de rtouedrcipon aduio et vidéo anliqigaoe et / ou numérique veirge ou enregistré..., nemtamont répertorié suos les ceods d'activités françaises pncipealirs exercée 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-524L (2) ;

b) Le ccmoemre et la mcnatannie de pidutros et les siceevrs associés de la téléphonie ntomemant répertoriés suos le cdoe d'activité française pniicapre exercée 47. 42Z (1) ex-524L et

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les dsipoostinis du présent annavet senrot abpicaellps le permeir juor sivnaut la plubcoaitin au Jnrual oeficil de l'arrêté d'extension didut avenant.

Article 4 - Dépôt. □ Extension
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

4.1. Dépôt légal

Le txttee du présent anvnaet srea déposé, selon les dsnpioisios de l'article L. 132-10 du cdoe du travail et cleels qui lui snot liées, en anuatt d'exemplaires que nécessaire auprès des secievs du mnitsire chargé du tvriaal et au secrétariat-greffe du coeisl de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent anevnat srea demandée à l'initiative de la ptriae la puls diligente, conformément aux diispnoisios de l'article L. 133-8 du cdoe du tvriaal et cleels qui lui snot liées.

524Z (2) ;

c) La réparation non associée à un cuesttruonc de ptodirus de l'électronique garnd pbulic et du multimédia, caneormnt ernte atures les aealpiprs de réception et de dfiosfiun de l'image et du son, tuos apeiprals d'enregistrement ou de rcuioerpodtn aiudo et vidéo aouqiganle et / ou numérique..., neatmomnt répertoriée suos le cdoe d'activité françaises pinpclairaie exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;

d) La réparation non associée à un cseuottrcunr de pidotrus électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique caonnmrept etrne auters les appalreis électroménagers..., natmoemnt répertoriée suos le cdoe d'activité française pilcpinare exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;

e) La litcoaon aux ménages et aux eitenepsrrs de pitodrus de salon ou nmadeos et les serveics associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, creonnmapt entre aeruts les aaerlppis électroménagers, de réception et de dfoiuifn de l'image et du son, tuos arlapeips et sporutps d'enregistrement ou de roruiteopcdn aduio et vidéo anqajouge et / ou numérique vriege ou enregistré..., notmnaet répertoriée suos le cdoe d'activité française pprciliane exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maiactnene et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou tpsnrarot de snuiagx aueoldivuis aglaneouiqs et / ou numériques à deonitstian des usaitrltues finaux, neamntomt répertoriés suos les codes d'activités françaises exercée 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;

g) La ligusoqtie dnas le crdae de suttrrcuus ou d'organismes associés aux eenpeistrs citées ci-avant dnot les activités snot le commerce, l'installation, la réparation, la lcoiotan ;

et, d'autre part,

? les peorenlls anyat le sttuat d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cdrae des esepnrriets concernées. »

Le 2e alinéa est supprimé et remplacé par la nvluleoe rédaction :

« Des dtinsipisios particulières puor le psenorenl cardes fnot l'objet du trtie II " Aneavnt cadres ? de la convention. »

Le 3e alinéa est snas micdfatooiin :

« Le cmahp d'application trtoirrael de la présente cvoenotinn s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dootnsipsiis de la présente cetvioonnn qui nécessitent une ataitpodan lcoale en vertu du lvire III de la parte VIII du cdoe du tivaral ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs

des osrtinanogais lalecos affiliées aux ogainsrtaoins ntaeanolis représentatives, la cineovontn cvicoetlle ninlaotae puet définir des modalités spécifiques d'application. »

Le 4e alinéa est supprimé et remplacé par la nleouvlé rédaction :

« Les caules de la présente ctneovnon s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des esertripnes exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, scervie après-vente, siège, stuctuerrns ou osgiraenms associés, sttucreurs ou oagnseirms de serveics liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des dsospniitios législatives et réglementaires rvtaeielis à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers). »

Le 5e alinéa est snas mfiotociidan :

« Les salariés aanyt le suattt de VRP snot également suomis à la présente convention, suaf dooitissnpis puls frvaualbes résultant nenmtmaot de l'accord nnotiaal ipeessoontenfrnrl des VRP du 3 octbroe 1975 et ses avenants. »

Le 6e alinéa est supprimé et remplacé par la nloluvee rédaction :

« Tuot salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor tvalialerr en derohs du trirroteie métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dsinspooiits de la présente convention. »

Le 7e alinéa est supprimé et remplacé par la neluovle rédaction :

« 1. 2. Oebjt

La présente coonevintn a puor but d'améliorer les dponsitsoiis

Avenant n 38 du 22 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application et portée de l'accord
Les diisoiotnspis du présent arccod s'appliquent à cmpetor du piemrerr juor de la ptarioun au Jruanol oeefciil de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

1.1. Camhp d'application

Le camhp d'application du présent aocrd est culei de la conetvion cilotvlece nianlatoe des cmermoecs et sreceivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, répertoriée suos le numéro d'identifiant des cntneiovnos ceceolvltis 1686.

1.2. Portée de l'accord

Tuos adccors de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pnueevt déroger au présent aocrd que dnas un snes puls fbaarlove en tuot ou pritae aux salariées et salariés.

Article 2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les donspsoiitis du présent arccod s'appliquent à cepmotr du piemrerr juor de la ptroiaun au Janurol oifcefil de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

2.1. Roppart aneunl de la brcnhae

Le rrapopt aneunl de la bcarnhe visé par les dnosstpioiis législatives et réglementaires en vigueur, nmtaeonmt par les aetrlrcis L. 2241-2 et D. 2241-1 du cdoe du travail, cnietont un ceatrin nombre d'indicateurs :

légalles. Conformément à l'article L. 2261-13 du cdoe du travail, la présente covnotnein ne puet pas être l'occasion d'une réduction des aenagatvs acquis.

Tous accodrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pnueevt déroger au présent actrlie que dnas un snes puls folaarbbe en tuot ou prtiae aux salariés. »

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les dipnsioistos du présent aevnant s'appliquent à competr du piemrerr juor de la patuion au Janurol oeefciil de l'avis de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt. □ Extension

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

3.1. Dépôt légal

Le txtée du présent avneat srea déposé auprès des sevciers creuatnx du misrinte chargé du taarivl et au secrétariat-greffe du cnsel de prud'hommes de Paris, seoln les dtissinpoois du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

3.2. Extension

L'extension du présent avaennt srea demandée à l'initiative de la ptraiie la puls dnietigle conformément aux dsiiioitospns de l'article L. 2261-15 du cdoe du taivral et cleles qui lui snot liées.

? répartition des eciffects ;
? répartition des eeffftics par tpye de caorntt de tiaravl ;
? répartition des eftifecfs par durée du taiarvl (temps complet, tpmes partiel) ;
? répartition des ecfctiffes par pmroiootn psnfnlsoioerele ;
? sarlaie msneuel meoyrn ;
? répartition des entrées ;
? répartition des stoeris ;
? répartition des eeffftics par tnrahce d'ancienneté ;
? répartition des ectffiefs par tcarhne d'âge ;
? répartition des salariées et salariés par tpye d'action de footairmn (plan de formation, canotr de professionnalisation, DIF, période de professionnalisation, CIF) ;
? répartition des salariées et salariés en apprentissage.
Ces iniuarcdtes snot ventilés par sexe, catégorie professionnelle, nejavu de classification, par filière d'emploi telle que définie à l'annexe B du ttiere III « Ciafatssoiicn » de la cnovnetoin collective.

Toutefois, la csismooimn pataririe nniatoale de négociation de la branche, au vu des résultats obtenus, proura décider de spiemlfiiir ou d'enrichir la voniatliten des ierntauidcs cités ci-dessus.

2.2. Anaslyes et mueress à mtree en pacle amllnneuet

L'observatoire potsrpicef des métiers et des qaiciinuofatls des cmormeecs et siercvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est le suroppt de la cicutuammion de la bnacrhre sur l'accès égalitaire à ces métiers de la branche. Il est alimenté par le roarppt aneunl de bhracne visé à l'article 2.1 ci-avant.

Le comité pitaarire de pailotge de l'observatoire pitcseprof des métiers et des qicfintaaulois a puor miisson d'examiner les filières qui coentrpmt un déséquilibre intpmoart ernte les sexes. Il est chargé de définir tuos les ans des oeioartintns et préconisations rtviaeles à l'égalité prlneisofnleose et slaalire etrne les fmemes et les hmeoms à l'attention de la cssomomiin pararitie ntlaoiane de l'emploi et de la frmatoain pnoosensrslife (CPNEFP) de la bhnarce (art. 7.3 du titre VI « Epmpli et fiartomon »).

Ses oviernsobtas pentomertrt :
? à la CEFNPP de la bchanre de fraie des psinriootps en tmrees de ssstniibileioan et de foraotimn puor rééquilibrer la prat respcevite des fmeems et des hmeoms ;
? à la cimmissoson pritairae notnalaie de négociation de la bnacrahe de déterminer, tuos les ans, les meesrus à mrette en place puor aseurs l'égalité psensenoilirfe et saallirae entre les femmes et les hommes et les enquêtes complémentaires à réaliser.

tel que l'envoi des communications générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les absences liées au congé de maternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou l'ensemble de la rémunération des salariées en congé.

A la reprise de travail à la suite de luer congé de maternité, les femmes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des avantages généraux ainsi que de la moyenne des rémunérations effectivement perçues pendant la durée de ce congé par les salariés appartenant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des rémunérations effectivement versées dans l'entreprise.

6.2. Paternité

La période d'absence au titre du congé de paternité défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article L. 1225-35 du code du travail, est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les absences liées au congé de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou l'ensemble de la rémunération des salariés en congé.

A la reprise de travail à la suite de luer congé de paternité, les hommes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des avantages généraux ainsi que de la moyenne des rémunérations effectivement perçues pendant la durée de ce congé par les salariés appartenant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des rémunérations effectivement versées dans l'entreprise.

6.3. Adoption. ? Parentalité

Les absences liées au congé d'adoption ou de parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et/ou sur l'ensemble des rémunérations tant de celles des femmes que de celles des hommes.

A la reprise de travail à la suite de luer congé d'adoption ou de parentalité, les salariées et les salariés doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des avantages généraux ainsi que de la moyenne des rémunérations effectivement perçues pendant la durée de ce congé par les salariées et les salariés appartenant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des rémunérations effectivement versées dans l'entreprise.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées et des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée ou du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des communications générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dès la reprise du travail, les salariées et les salariés bénéficient des dispositions de l'article 4 « Foimortan plsoifnorneeste » du présent accord.

6.4. Dispositions communes

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité reviennent à l'emploi qu'ils occupent avant leur départ sur le même site.

Les salariées et les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité mentionnée à l'article L. 1225-52 du code du travail reviennent à l'emploi qui leur précède ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, de préférence sur le même site.

Les salariées et les salariés qui, à l'issue de luer congé de maternité, d'adoption ou de luer congé parental, souhaitent exercer leur activité ont droit à un entretien avec l'employeur ou son représentant dans le mois qui suit leur demande.

Cet entretien peut être réalisé en présence d'un représentant du personnel et être mené conjointement avec les représentants organisés dans l'entreprise.

Article 7 - Egalité professionnelle. □ Egalité salariale

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

7.1. Principes

Les principes suivants de la branche relèvent de l'application de l'article L. 1225-26 du code du travail et de l'article L. 1225-35 du code du travail.

En vue de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et l'évolution des axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ces constatations, la branche prendra, par avenant au présent accord, toutes les mesures nécessaires afin de garantir les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

7.2. Mesure en œuvre pratique

7.2.1. Négociations d'entreprise

L'article 13.2 de l'article 13 « Egalité professionnelle » de la convention collective nationale de la branche définit la mesure en œuvre pratique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

? les rémunérations brutes des femmes et les hommes, par type d'emploi et de qualification ;

? les recrutements, des départs et des départs en cours d'année entre les femmes et les hommes.

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

En aucun cas, la mesure de rémunération des femmes et des hommes ne doit porter atteinte à l'égalité de traitement des salariés par individu.

Au cours de chaque année, le comité d'entreprise doit prendre si nécessaire les mesures de réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la situation comparée ci-dessus décrite, de la situation des femmes et les hommes. »

En conséquence, la branche a décidé une action particulière à la négociation sur les conditions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures qui doivent être prises en matière d'égalité salariale, de qualification et de classification. Cette négociation se déroule sur la base du rapport prévu, selon le cas, par les articles du code du travail L. 2323-47 (entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés) ou L. 2323-57 (entreprises de plus de 300 salariés). Cette négociation se déroulera selon les modalités définies par les articles L. 2242-5 et suivants du code du travail qui prévoient notamment les thèmes suivants :

? les conditions d'accès à l'emploi ;

? les conditions d'accès à la formation professionnelle ;

? les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;

? les conditions de travail et d'emploi, en particulier des femmes et des salariés à temps partiel ;

? l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Une commission pour l'égalité professionnelle, selon les dispositions de l'article L. 2325-34 du code du travail, est instituée au sein du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés et plus.

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par l'article L. 2323-57 du code du travail (voir art. 8 du présent accord).

7.2.2. Mesure de l'écart

L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les écarts de rémunération, de qualification ou de promotion professionnelle entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, l'objectif de la réduction de cet écart est une priorité.

Les mesures prises en vue de la réduction des écarts de rémunération et de qualification doivent être conformes à l'article L. 1143-1 du code du travail, notamment par la qualification et/ou de classification, et/ou de promotion

professionnelle.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2010.

Article 8 - Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

En application de l'article L. 2325-34 du code du travail, les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé à du temps de travail effectif.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport prévu par le directeur alinéa de l'article 7.2.1 « Négociations d'entreprise » du présent accord.

Afin que cette commission puisse remplir sa mission, l'employeur devra lui remettre les documents visés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et notamment par l'article D. 2323-12 du code du travail.

Les salariés sicouax de la branche reprennent également l'importance des inconvénients dus au travail soit l'usage celui-ci doit être établi ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doivent être présentés chaque année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du code du travail.

Article 9 - Aménagement du temps de travail

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

9.1. Salariées et salariés à temps partiel

Les salariés ont droit à l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération défini par les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 relatif aux salariés travaillant à temps partiel de la branche :

« Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes (...), dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle. »

9.2. Aménagement des horaires

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les salariés un facteur de droit ou d'inégalité de traitement dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

9.3. Vie professionnelle et familiale

9.3.1. Horaires de travail

Afin de tenir compte des nécessités tant à la vie professionnelle et familiale, les entreprises prennent en compte les besoins compatibles, qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel, des conditions d'accès au travail de nuit, de l'organisation des horaires ou des jours de repos hebdomadaires.

Cette même commission en matière d'aménagement d'horaires adaptés aux conditions de vie personnelle et familiale est privilégiée lorsqu'il s'agit de définir les conditions d'accès et de

départ en congé professionnel.

9.3.2. Congés payés

L'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel teneur compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

Notamment, l'employeur favorise le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les entreprises doivent veiller à ce que, selon les articles du titre Ier « Caluses générales » de la convention collective nationale de la branche suivantes :

« 26 e) Les personnes et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (art. L. 3141-15 du code du travail). Il en est de même pour les conjoints déclarés.

26 f) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire, technique, ou s'agit en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 3141-18 du code du travail, pendant la période de vacances scolaires. »

Article 10 - Date d'application. - Dépôt. - Extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

10.1. Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

10.2. Dépôt légal

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services nationaux du ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

10.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la branche la plus représentative conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, et celes qui lui sont liées.

Article - Préambule

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du premier jour de la publication au Journal officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

Dans le préambule de :

? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

? et la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

les entreprises ont pour objectif de promouvoir la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les entreprises ont pour objectif de promouvoir la mixité par le présent accord, dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des conditions et de promouvoir tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager volontairement des politiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes.
Ils replnaelpt efnin :
? l'article 13 de la coentvoinn clocvleite intitulé « Egalité
pnerioeslofse » ;
? les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 (art. 22 « Salariés talnavrialt à

tmeps parteil ») ;
? le préambule de l'article n° 9 de l'accord 29 du 8 avirl 2005
étendu,
que dnas les tteexs cnvnoineeohts de nrtoe bcragne
professionnelle, les mtos « le salarié » ou « les salariés »
désignent le pnoesnerl tnat féminin que masculin.

Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPCDS CGT ; FCSFV CTFC ; SNECS FCNES CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2010

La csmoimsin pirtraiae nnaiatole d'interprétation, siaise le 23
avirl 2010 par l'intermédiaire de la FENACEREM, s'est réunie le
mercredi 19 mai 2010 de 14 heeurs à 17 h 30.
Ordre du juor :

? rpeal des règles de fnmteinnooect de la coiiomssm
noitalane d'interprétation (art. 42 de la ctnoievonn collective),
? interprétation retavile à l'article 25 sur les juors fériés.
En préambule, les paareentris siocaux renelplpat que :

? la comsosiimn est composée de représentants des
oisronatgnais sigatnaris de la cetvniion cctelvlloe nanitoale
des cecormmes et sceivers de l'audiovisuel, de l'électronique et
de l'équipement ménager. Les 5 osonairtingas syncnlidaees
de salariés et les 2 osnaagitoinrs pnaoalerts ont été convoquées
conformément à la procédure définie en cosmimison mixte, à
l'unanimité des présents ;
? elle se réunit à la daemdne d'une osainartoign sagriithae ;
? les oitansoanirgs siaatnegirs de la cnetovonin cltceviloe anyat

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT.

Article 1er - Participation aux réunions paritaires de la branche
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Conformément à l'article L. 2232-8 du cdoo du travail, les salariés
(dans la litime mmaalixe de un par esntpirere et par otisraaiongn
représentative dnas la bhncrae puor les epietrrnses de mions de
50 salariés), qui siégeront aux csimimsonos mixtes, aux
csmomnsiois praieiatns nietonalas ou aux cisimnsmoos prévues
par la cvieotnonn cieotvlcle natoianle des cceemomrs et services
de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager,
ont le dirot de s'absenter.
Ils snot tunes d'informer luer eopuelymr de luer pitraaioptictn à
ces commissions.
Le tpeps passé à ces cisoonsmims est rémunéré cmome tmeps
de tairval à rasoïn de 8 hueers par journée de réunion. Le salaire
est mnainetu à l'échéance habituelle.

Article 2 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

La prsie en carhge des fiars occasionnés par les salariés puor se
rnrdee aux réunions prteairias de la bhhrace s'effectue sur
présentation des jtaufictfsis originaux, sloen les modalités en
vgieuur dnas l'entreprise snas que ces rsmotbeueremns ne

fiat droit à la ssaniie de la FEERNAECM (voir en annexe) ont
décidé d'examiner le dessior en présence de la FDPCNS CGT, en
lui dnnonat une viox consultative.
Après en avoir débattu, les mbmeers de la csoiimsomn paairtire
nantialoe d'interprétation ne snot pas puvnreas à arrêter une
décision unimane sur la qoeiustn posée dnas le couirrer de
sanisie reçu le 23 avirl 2010, à svaoir :
Notre epnteirrsse est fermée les 11 juors fériés légaux. Doit-on
aroccedr un ature juor de rpoes lsurqoe le juor férié chômé payé
tobme un juor de rpoes hiaodrabbeme ?
Ils décident de procéder à un vote, dnott le résultat est le svainut :

? 3 représentants des onniagsritans pontalreas stagnaniies
(FENACEREM et FEDELEC) ont répondu : non, une eeirtrpse
fermée les 11 juors fériés légaux ne diot pas aoccedr un autre
juor de rpoes lrqosue le juor férié chômé payé tbome un juor de
rpoes hebdomadaire. En effet, une ernspeirte fermée les 11 juors
fériés légaux aoccdre puls de ditros que cuex prévus par la
ctennvion clotvilee (soit 11 juors au leiu de 7 prévus par la
cntvonoien cviloclttee nationale). La volonté des rédacteurs a bein
été de grnatair aux salariés tivlraanlat dnas les erietsrpsens
oueertvs les juors fériés (et, à ce titre, n'ayant pas les 11 juors
fériés légaux) 7 jrouns non travaillés, et non de créer une
diiicootimsnan ertne les salariés tvaalrlaint dnas des esrnerietps
oteruevs et les salariés tnaiaavrllat dnas des eternisrpes fermées
l'ensemble des jrouns fériés légaux ;
? 3 repréentants des onagisinatros silyndcaes de salariés
seaaitrings (CFTC, CFE-CGC et CFDT) ont répondu : même une
eisrprnerte fermée les 11 juors fériés légaux est liée par les
dnsoipostiis de l'article 25.2 de la ctnnioeovnn cletlocive qui lui fiat
olliightbaon de s'assurer que le ou la salariée bénéficie cquhae
année des 7 aretus jorus fériés et chômés en sus du 1er Mai.
Toutefois, l'entreprise n'est pas rbealdve sur les 3 jours restants.
Les mmerbes de la cmmsioisoin cnninvoenet de procéder au
dépôt de ctete décision.

puneisst être inférieurs aux barèmes farniugt dnas le présent
accord.

Article 2.1 - Frais de transports
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Les frias de ttrsaronps snot indemnisés solen les modalités
définies ci-après :

? tiarn : sur la bsae du biellt de trian aller/retour, tiarf SNCF, 2e
classe ;
? aivon : puor les déplacements de luogne dtiacnse (lorsque le
tjaert nrmaol en tarin dépasse 4 herues à l'aller), l'intéressé puet
opetr puor l'avion, sur la bsae du blelitt d'avion aller/retour sur le
vol si pslsboie le puls économique.

Afin de ftaiicelr les déplacements et l'organisation des
papaicnrttis aux réunions prraaetiis de la branche, les piaeraenrts
sacioux en fiexnt le careliendr chuaqe année au mios de
décembre puor l'année suivante.

Article 2.2 - Frais d'hébergement
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les fiars
afférents snot pirs en cgrhae sur une bsae fitifaoarre égale à 30
fios le mmiuinm ganrtai en vigeuur au 1er jainvr de chuaqe
année.

Article 2.3 - Frais de repas
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le reeebrmousnmt des frias de rpaes est pirs en cagrhe sur une
bsae fttraaioife égale à 7 fios le mumniim gnrtai en vugiuer au
1er jaeivnr de chuaqe année.

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

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gffere du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

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 CDFT ;

FEC FO ;

FNPCDS CGT ;

SNECS FCENS CFE-CGC.

Etaient excusés :

Collège patronal :

Collège salarié :

Fédération des services CDFT ;

FCSFV CTFC.

Ordre du jour :

? repapler 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 parties conviennent que :

? la commission est composée de représentants des organisations signataires de la convention collective nationale de l'audiovisuel, de l'électronique et

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

Signataires	
Patrons signataires	FEDELEC ; FENACEREM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT.

Article 1er - Définition et objet

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

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

peutris sgnatieiras dnndemat l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Dans le cadre de l'article L. 2232-8 du code du travail, les représentants des salariés de la branche des professionnels et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont souhaité au préalable les modalités de prise en compte des salariés qui étaient définies dans l'article 4 intitulé « Conditions de travail et statutaires » de la convention collective nationale. Cet article est annulé et remplacé par les dispositions figurant dans le présent avenant.

de l'équipement ménager. Les 5 organisations signataires 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 aynat fait droit, à la suite de FEDLEEC (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPCDS-CGT en lui demandant une vix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la commission paritaire nationale d'interprétation ont apporté les précisions demandées dans le cadre de la saisine reçue le 29 mars 2012 sur l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la convention collective relative 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 antidémonteurs ou des réparateurs peuvent utiliser la NAF pour déterminer le champ d'application d'un texte ou d'un contrat, en fonction de règles ou de bases qui leur sont propres. L'utilisation qu'ils feraient 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 professionnels 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 nationale de procéder au dépôt de cette décision.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de signature, dans le respect des dispositions légales. Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

1. A l'issue d'un parcours de formation individualisé ;
2. A l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 - Public et statut visés par l'accès aux CQP

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'accès aux CQP de la branche professionnelle des professionnels et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est ouvert aux salariés suivants :

? dans le cadre du parcours de formation individualisé (art. 5 du présent accord) ;

? les salariés entrants ;

? les salariés en activité dans une entreprise de la branche ;

? les jeunes striaux du système scolaire ;

? les drmeednas d'emploi, isncrtis à Pôle emploi ;
? dans le cadre d'une VAE (art. 6 du présent accord) ;
? les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années ;
? les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi, et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années.

Article 3 - Création des CQP *En vigueur étendu en date du 5 août 2015*

La décision de créer un CQP émane de la CPNEFP. La CENFP peut être saisie d'une demande de création de CQP par :
? tout membre siégeant à la CNEFP ;
? l'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualifications non couvertes par les formations diplômantes au sein de l'Education nationale et par les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.
Toute demande de création de CQP adressée à la CFEFP est motivée.
La CFEFP saisit sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des taurvax de l'observatoire professionnel des métiers et des compétences de la branche.
La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.
Dès la création d'un CQP par la CPNEFP, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, conformément au modèle figurant en annexe.

Article 4 - Présentation du CQP *En vigueur étendu en date du 5 août 2015*

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.
Les référentiels de compétences des CQP de la branche des métiers et secrets de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont organisés sur la base de domaines de compétences pour lesquels sont définies les modalités et les critères d'évaluation.
L'évaluation des compétences du candidat s'effectue dans le domaine par domaine. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les uns des autres.
Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNEFP.
Les référentiels des CQP créés sont soumis à la validation de la CPNEFP.

Article 5 - Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation individualisé

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Article 5.1 - Demande de candidature

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée par le candidat au moyen d'un dossier (outil n° 1, dossier du candidat) fourni par l'employeur et accessible sur le site de l'observatoire de la branche professionnelle.
Le dossier est remis déposé par l'employeur, avec son accord, auprès du secrétariat de la CNFPEP de la branche, qui évalue et valide la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

Article 5.2 - Parcours du candidat *En vigueur étendu en date du 5 août 2015*

L'obtention du CQP par un parcours de développement des compétences s'adresse :
? à des salariés en CDI ou en CDD, quelle que soit leur ancienneté ;
? à des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation.
Il s'agit d'une démarche conjointe à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le candidat doit suivre le processus suivant :

5.2.1. Présentation de la démarche de certification

L'entreprise met à la disposition du candidat le référentiel CQP et la présentation de la démarche CQP de la branche (outil intitulé CQP mode d'emploi).
A ce titre, l'entreprise et le candidat appréhendent la ou les étapes du CQP qui pourront être choisies et les étapes clés de succès de la démarche.

5.2.2. Premier repérage des compétences

Cette étape, qui permet d'identifier les compétences acquises par le candidat et ainsi de définir les éventuels besoins de développement des compétences, ne concerne pas les nouveaux entrants.
Pour effectuer ce repérage des compétences, le candidat doit, dans un premier temps, renseigner le dossier du candidat (outil n° 1) fourni par l'entreprise. Ce dossier va porter sur :
? définir le projet de certification : option(s) choisie(s), modalités de la voie d'accès par la formation ou l'autoformation de la VAE ;
? transmettre à la CPNEFP d'enregistrer et de valider la recevabilité de la demande de certification professionnelle.
Par la suite, le candidat et l'évaluateur interne (responsable hiérarchique, expert professionnel, RH) interviennent ensemble les compétences déjà acquises et celles relatives à l'acquisition ou à l'acquiescement, en s'appuyant sur le livret de repérage des compétences (outil n° 2).

5.2.3. Parcours de formation individualisé

Le processus de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. En conséquence, il pourra concerner tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants) ou seulement une partie des domaines de compétences.
Ce processus peut être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un processus de formation interne ou par un prestataire de formation externe labellisé par la CNEFP (liste accessible sur le site internet de l'observatoire de la branche www.metiers-electromenager-multimedia.fr). (1)
Pour les nouveaux entrants, le livret de suivi CQP (outil n° 3) devra également être renseigné.

5.2.4. Évaluation des compétences

Le CQP est constitué de plusieurs domaines de compétences. Chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation objectifs et mesurables qui permettent de rendre l'évaluation objective. Ces critères d'évaluation, une fois définis pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.
L'évaluation des compétences s'effectue en s'appuyant sur le livret d'évaluation des compétences (outil n° 4), qui permet d'évaluer le candidat pour chacune des compétences visées par le CQP. Elle se déroule en deux temps :
1. Une évaluation en situation professionnelle par l'évaluateur interne : cette évaluation peut se dérouler au fil de l'eau et être renouvelée si nécessaire.
2. Une évaluation avec un jury professionnel, composé de deux professionnels désignés par la branche professionnelle et extérieur à l'établissement.
Lorsque tous les domaines de compétences ont été évalués, le dossier est adressé au jury pour délibération.

5.2.5. Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats, le jury doit disposer des éléments suivants :
? outil n° 1, dossier du candidat ;
? outil n° 3, livret de suivi CQP (uniquement pour les candidats en contrat de professionnalisation) ;
? outil n° 4, livret d'évaluation des compétences renseigné par l'évaluateur interne et le jury professionnel.
Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale, partielle, ou sur la non-délivrance du CQP.
En cas de délivrance partielle, le candidat bénéficie du bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.
La décision du jury peut être contestée et faire l'objet d'un recours.
Le jury transmettra au secrétariat du CQP sa synthèse des évaluations pour que la CNEFP intervienne au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au

ciadnat par coiurrer recommandé aevc aivs de réception le prmciahn anstettat l'obtention taolte ou ptaerllie du CQP.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsipnotoiiiss de l'article L. 6325-2 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 21 jielult 2015 - art. 1)

Article 6 - Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Cette démarche cniitose à reconnaître les compétences aqecuis par l'expérience pnrfilesseoe d'un cdanidat et cdnanpeorsrot à un ou à puieuelsrs daoinsmes de compétences citsniutfots d'un CQP.

Le cainddat puet se vior reconnaître un CQP snas avoir à srivue le praurocs de faitormon préparant au CQP.

Article 6.1 - Accessibilité à un CQP par la VAE
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'obtention du CQP par la VAE est aielsscbe à tuote pernsone dspnaisot d'une expérience pilnolreesosnfe d'au mnois 3 ans dnas le métier en rparopt aevc l'objet du CQP draunt les 5 dernières années d'activité dnas la bnhcrae des ceomremcs et sivecres de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 6.2 - Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le cdaidant diot présenter un desisor de dadneme de recevabilité de VAE, établissant l'expérience rquisee en durée et en nature.

6.2.1. Présentation de la démarche de certification

Le cadnadiit prned cosnnaaiscne des éléments snvutais :
? référentiel CQP ;
? démarche CQP dnas la bnharce des cmceermos et sverceis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (outil CQP mdoe d'emploi).

6.2.2. Dmnedae de recevabilité par le candidat

Le cnadidat repilmte le deoissr du cinaddat (outil n° 1). Ce dsoiser prmeet au cddaiant d'indiquer son expérience en durée et en nature.

6.2.3. Décision de recevabilité

Le jruy nitaaonl ptiriarae eimxane la recevabilité de la demdnae au vu des critères d'expérience énoncés.
La CPEFNP reoivne une décision au cdadaint et lui tseamrnt son deossir VAE, qui csuintte le lreivit dsitrepcif des activités VAE (outil B).

6.2.4. Remgnenineest du dsioser VAE

Le ciaadndt diot regsnnieer le lviret dtercpiisf des activités VAE (outil B), qui preemt de décrire son expérience au rgaed des compétences csetuitnvoits du CQP. Puor ce faire, il puet être assisté par un ogmnaire aacectmopagnur VAE de son ciohx dnas le carde de son congé VAE.

6.2.5. Eaailovtun des compétences

L'évaluation se déroule suos la fmore d'un eetteinrn aevc un jruy perefnonsoisl composé de duex pnrfoieseonsls désignés par la brnhcae et extérieurs à l'établissement.
A pirtar du dsisoer VAE, cquhae compétence est évaluée à l'aide

des critères d'évaluation, nanmomtet à paitrr d'éléments meulbrasas permnatett de rendre l'évaluation puls objective. Ces critères d'évaluation, iutqdeiens puor tuos les candidats, prenettmet de gatinrar la vleuar du CQP délivré. Lorsque ttoues les compétences ont été évaluées, le doisser est adressé par le jruy peenssnooirfl au jruy naonital prritiaie puor délibération.

6.2.6. Délivrance toalte ou piltaelre du CQP

Puor cahcun des cidtnaads au CQP par la VAE, le jruy diot diposser des éléments sautvins :

? oitul n° 1 : dseiosr du caiadndt ;
? oiult B, livret detspicirf des activités VAE du candidat.
Au vu des évaluations réalisées, le jruy délibérera sur une délivrance tlotaie ou palietlre ou la non-délivrance du CQP.
En cas de délivrance partielle, le cdadaint grdae le bénéfice des dmianeos de compétences acuiqs peandnt 5 ans.
La décision du jruy niotanal priaaitre est sunaevroie et sciebtsuple d'aucun recours.

A l'issue de sa délibération, le jruy naiaotnl paiaaitre taemsrnt au secrétariat du CQP sa gilrle de synthèse des évaluations puor que la CNEFPF nfitioe au cdaidant la décision finale. Le secrétariat du CQP adrssee au cdaidant par criuorer recommandé aevc aivs de réception le pehmraicn asatnttt l'obtention taolte ou ptlilaere du CQP.

Article 7 - Rôle des différents acteurs
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Article 7.1 - Evalueurs internes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les évaluateurs inrentes penvuet être le ranpbsesloe hiérarchique du candidat, un eerpxt professionnel, un rponeblasse des rscsoreus huneimas (RH), dnont le chiox aapripieent à l'entreprise.

Puor ce faire, ils devonit deposisr des prérequis suitnvas :
? être formé par un des petriratases de firtaoomn habilités par la CPFNEP puor arssuer ses misinsos (la lsite des piterartesas habilités par la CEFNP est cosalubtline sur le stie de l'observatoire de la bnharce www.metiers-electromenager-multimedia.fr) ;
? être légitime puor réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :

? avoir une bnone ccasnnnoisae du ciadndat et de ses réalisations pseefflorolnens ;
? avoir une appréhension précise des compétences tqceihunes du métier visé par le CQP ;
? avoir des compétences en ctouduie d'entretien.
L'évaluateur iernrne a puor misoisns de :
? repérer les compétences du cadadint en anmot du puroracs de fotoramn ;
? il diot présenter au cadadnit la démarche CQP et le référentiel CQP ;

? il doit, en début de parcours, rsneigener le lrivet de repérage des compétences (outil n° 2), en imlquaipt le cidadnat dnas son auimspoonenitnotnet ;
? acnecgmaopr les cadtniads :
? il agcpconame les cadadints tuot au lnog du pacuorrs de ftorioman (motivation, réassurance, aide, suivi...) ;
? il fiat un pnoit régulier aevc le paiairtetse de farmitooon labellisé ;
? il rgeneisne le lviert de svuii du caddnait s'il est en ctanort de ptfnrnaieossslioiaon ;
? fomrer les ciadadtns sur son champ d'expertise ;
? il pcaritipe au développement des savoir-faire des cnaditdas en ftnoicon de ses cmaphs de compétences ;
? il taernmst au cdaiaandt les règles, les nmores et la clruute de l'entreprise ;

? évaluer les compétences des ctandadis en soatuitin peenilnsfloorsre :
? à l'issue du prruacos de frtaomion et dès que le canaidtt est prêt, il reningese le livret d'évaluation fnliae (outil n° 4) anvat l'entretien fnial aevc le jruy pesornfonesil ;
? préparer les éléments nécessaires au jruy pfonernoesisl :
? il rlesbmase en anmot du jruy pisforeensonl les différents éléments penretmtat d'apprécier et de mtievor l'évaluation des compétences proeeleoilfnssss du cnidaadt ;
? il se rned diilosbpne (physiquement ou par téléphone) puor répondre aux qnuoeitss du jruy pfrenoossenil puor mtevoir son évaluation finale.

Article 7.2 - Prestataires CQP externes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'entreprise doit faire appel à un prestataire CQP labellisé par la CPEFNP dans le cadre de pourcentages d'accès au CQP par la formation.

7.2.1. L'attribution des prestations CQP externes

La CFNEFP sélectionne les prestataires CQP externes par le biais d'un appel d'offres national à partir d'un cahier des charges de l'organisme qu'elle a établi.

Cette attribution est attribuée à l'organisme prestataire, par décision de la CPNEFP, pour une durée de 2 ans, sous réserve du respect des critères ayant été validés lors de la sélection.

Cependant, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres avant l'échéance des 2 ans en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

À l'issue de la période de validité de 2 ans, la CPNEFP procédera à une révision annuelle des éléments sur la base des éléments suivants :

- ? bilan qualitatif et quantitatif ;
 - ? l'expression de la volonté de l'organisme de formation de poursuivre le projet ;
 - ? évolution de l'offre de formation en adéquation avec le cahier des charges établi par la CPNEFP au moment de l'appel d'offres.
- Dans le cadre de cette révision annuelle, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

7.2.2. Missions du prestataire externe

Les prestations externes sont :

? de participer à la mise en œuvre de l'action CQP menée par une entreprise en :

- ? l'apport des outils ou moyens de formation en interne de la structure, l'entreprise (le personnel de l'entreprise, les évaluateurs internes, le[s] candidat[s]) et la mise en œuvre de l'évaluation (jury professionnel, jury national paritaire) ;
- ? l'accompagnement des évaluateurs internes dans leurs missions ainsi que les membres du jury professionnel ;
- ? l'interaction avec la CPNEFP à l'issue du processus de formation, pour organiser l'évaluation finale avec le jury professionnel habilité par la CPNEFP ;
- ? l'offre de la possibilité de participer à l'évaluation finale en tant qu'observateurs ;

? de réaliser l'ingénierie des formations de formation :

- ? ils peuvent compléter les besoins des entreprises en matière d'évaluation des connaissances (QCM, test de connaissances, etc.). Cette évaluation des connaissances devra être prise en compte dans la délivrance du CQP ;
- ? ils définissent un processus de formation lié au périmètre du CQP. Un module de préparation des candidats à l'évaluation finale pourra être proposé ;

? d'organiser et d'animer les formations prévues aux cahiers des charges d'obtenir le CQP, en :

- ? l'organisation des formations en interne ou intra-entreprise auprès d'un groupe de 12 candidats maximum, dans les locaux du prestataire ou au sein de l'entreprise, en complémentarité avec les actions de formation interne que l'entreprise souhaite elle-même réaliser ;
- ? délivrant, à l'issue de la formation, une attestation de formation au candidat et à l'entreprise ;
- ? d'annoncer les moyens de formation d'inscrire la formation au sein du processus de formation ;
- ? faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP en :

? l'offre de la possibilité de participer à l'évaluation finale en tant qu'observateurs ;

? réalisant un bilan de l'activité au sein des candidats.

Article 7.3 - Formateurs internes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'entreprise peut, dans le cadre du processus CQP, solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat à l'obtention de

CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- ? avoir une connaissance approfondie du métier visé ;
- ? appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et ses modalités d'exécution ;

? avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour missions de :

- ? participer à la mise en œuvre de l'action CQP menée par une entreprise ;

? réaliser l'ingénierie des formations de formation ;

- ? organiser et animer les formations prévues aux cahiers des charges d'obtenir le CQP ;

? faire un bilan des entrées et des sorties des candidats au CQP.

Article 7.4 - Jury professionnel
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

7.4.1. Composition du jury professionnel

Le jury professionnel est composé de deux membres désignés par la CPEFNP comme suit :

- ? un représentant désigné par le collège des salariés ;
- ? un représentant désigné par le collège des employeurs.

7.4.2. Modalités d'habilitation des membres du jury professionnel

Afin d'être habilités par la CPNEFP, les membres du jury professionnel doivent :

- ? être en activité professionnelle ;
- ? avoir une expérience de 5 ans minimum dans la branche professionnelle et/ou dans les secteurs des métiers concernés ;
- ? avoir suivi une formation dans ses missions par un prestataire labellisé par la CPNEFP.

7.4.3. Rôle du jury professionnel

Le jury professionnel est chargé de réaliser l'évaluation finale des compétences du CQP, pour chaque candidat, à l'issue du processus de formation individualisé et après le renseignement du dossier déclaratif de VAE par le candidat.

Pour réaliser sa mission, il doit :

- ? lire et analyser les différents documents renseignés par le candidat et par son évaluateur interne ;
- ? préparer des questions pour chaque candidat ;
- ? échanger lors d'un entretien avec le candidat sur sa pratique professionnelle et apprécier le degré de maîtrise des compétences à partir d'une grille d'évaluation ;
- ? transmettre, à l'issue des évaluations, les résultats au jury national paritaire.

7.4.4. Délibération du jury professionnel sur l'évaluation des compétences du candidat

En cas de désaccord avec l'appréciation de l'évaluateur interne, c'est le jury professionnel qui décide de valider ou non la compétence et le domaine de compétences.

7.4.5. Mission du candidat sur l'avis du jury professionnel

Le secrétariat du CQP, assuré par l'OPCA désigné par la branche, informe par courrier recommandé avec avis de réception le candidat de l'avis émis par le jury professionnel.

Article 7.5 - Jury national paritaire
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

7.5.1. Composition du jury national paritaire

Le jury national paritaire est composé comme suit :

- ? trois membres de la CPNEFP du collège des salariés ;
- ? trois membres de la CPNEFP du collège des employeurs.

7.5.2. Modalités de désignation des membres du jury paritaire

Les membres du jury paritaire doivent être membres de la CPNEFP.

7.5.3. Rôle du jury paritaire

Le jury paritaire est chargé :

- ? d'analyser la recevabilité des dossiers des candidats pour un accès par la VAE ;
- ? de régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation (recours motivé du candidat contre l'avis du jury professionnel) ;
- ? d'analyser les résultats obtenus par le candidat aux différentes évaluations ;
- ? de délibérer sur la possibilité de délivrance du CQP ;
- ? de transmettre à la CPNEFP sa proposition de délivrance afin qu'elle délivre en totalité, partiellement ou non le CQP.

Le jury paritaire se réunit à l'initiative de la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury paritaire sont assurées alternativement par la délégation paritaire et par la délégation des salariés chaque année. Le vice-président attribuerait nécessairement à la délégation laquelles n'appartient pas le président.

7.5.4. Délibération du jury paritaire

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire. Le jury paritaire se prononce sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation finale. Sa décision prendra la forme d'une décision de validité totale ou partielle.

7.5.4.1. Validité totale

Le candidat obtient la totalité du CQP au vu de la compétence en son expérience, les évaluations effectuées et ce que le CQP requière comme compétences.

7.5.4.2. Validité partielle

Lorsque le jury paritaire estime que les compétences du candidat ne correspondent qu'à une partie du CQP, il accorde au candidat la partie correspondante du CQP et se prononce sur la partie des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification.

Dans ce cas, le délai pour se présenter à cette évaluation complémentaire est de 5 ans à compter de la date de la décision de validité partielle.

Le candidat souhaitant, à partir d'une validité partielle, obtenir la totalité du CQP devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du CQP, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

S'il décide de compléter son expérience professionnelle, il devra se représenter devant le jury VAE.

S'il choisit de compléter sa formation, il devra suivre les démarches pour se présenter devant le jury professionnel.

Article 8 - Modalités de recours du candidat

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Tout candidat peut former un recours motivé contre l'avis du jury paritaire auprès du jury paritaire, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 30 jours calendaires, à réception du courrier recommandé avec avis de réception notifiant l'avis du jury professionnel.

Le jury paritaire prend ses décisions sur la base du délai de 90 jours calendaires mixtes à compter de la date de notification de l'avis du jury professionnel par le secrétariat du CQP. Une fois prises, elles ne sont plus susceptibles

d'aucun recours par un candidat.

Article 9 - Gestion de la présence d'un salarié au jury

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-3-1 du code du travail), un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune déduction de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 10 - Utilisation et accessibilité des outils CQP

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Chacune des étapes de l'accès au CQP par la formation est formalisée par un outil support intitulé CQP mode d'emploi.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le candidat soit examiné par le jury paritaire.

Conçus par la CPNEFP, ils sont mis à disposition des candidats du CQP ? candidat, employeur, jury professionnel, jury paritaire ? et sont accessibles sur le site internet de l'observatoire de la branche.

Article 11 - Reconnaissance dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

La reconnaissance des CQP dans la grille de classification de la fonction civile nationale des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sera fixée, pour chaque CQP, dans une fiche de synthèse jointe en annexe du présent accord.

Les fiches de synthèse des futurs CQP font l'objet d'un avenant signé par les partenaires sociaux et annexé au présent accord.

Article 12 - Financement des CQP

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les frais engagés pour financer les coûts de formation des candidats salariés dans une optique de la branche des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont pris en charge par l'entreprise. L'employeur peut faire une demande de financement auprès de l'OPCA désigné par la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- ? plan de formation ;
- ? contrat de professionnalisation ;
- ? période de professionnalisation ;
- ? droit individuel à la formation (DIF) ;
- ? compte personnel de formation (CPF).

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, c'est-à-dire les frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 13 - Bilan annuel

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan porte notamment sur :

- ? le bilan global et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;

- ? le bilan des jurys réunis au cours de l'année ;

- ? le bilan du coût financier ;

- ? la lisibilité des organismes de formation.

La CPNEFP pourra décider de réviser les CQP.

Article 14 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application de la convention collective de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 16 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les délais prévus par le code du travail, en vue de son extension. Les parties s'engagent à l'extension du présent accord.

(1) Article 16 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Consciente du rôle prépondérant de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la sécurisation du parcours et l'épanouissement des salariés, la branche des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a développé plusieurs outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle et de garantir leur employabilité.

Par le présent accord, les parties conviennent de développer les compétences des salariés et d'améliorer la qualification des salariés à l'expérience professionnelle.

Considérant, d'une part, que les métiers des métiers de la téléphonie, de l'audiovisuel, de l'électroménager et du multimédia nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux différents outils et équipements et, d'autre part, qu'aucune certification professionnelle n'existe dans la branche, les parties conviennent de conclure un accord de branche (CQP), conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fixe les modalités de création et les modalités de mise en œuvre de ce certificat de qualification professionnelle (CQP) dans la profession.

Ces dispositions ont pour objet d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et d'obtenir, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la convention collective nationale des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Par ailleurs, les parties conviennent que dès lors que les salariés concernés exercent des activités professionnelles ou industrielles à caractère d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités sont de nature homogène, le présent accord est étendu à un caractère homogène, le présent accord est étendu à un caractère homogène (CQPI) pourra être envisagé.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Fiche de synthèse

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

CQP « Vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia »

I. ? Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification : vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia.

2. Description de la qualification

Dans le cadre de cette certification, le (la) vendeur(se)-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia acquiert les compétences suivantes :

Accueillir et accompagner les clients en magasin :

Elle/il accueille, informe et conseille la clientèle sur un point de vente dans le respect des exigences de service de l'entreprise.

Vendre des produits et des services adaptés aux besoins des clients en téléphonie, électroménager, multimédia :

Elle/il vend des produits et des services en délivrant des conseils adaptés en fonction des différents profils de clients et en fonction des besoins techniques.

Conseiller le client sur les produits (téléphonie, électroménager, multimédia) et les services proposés par l'entreprise :

Elle/il détecte les besoins du client par rapport à l'usage attendu du ou des produits (téléphonie, électroménager, multimédia).

Elle/il donne des conseils techniques adaptés aux besoins du client en s'appuyant sur des supports d'aide à la vente.

Elle/il fidélise la clientèle de l'entreprise en proposant des services facilitant l'achat, l'utilisation des produits.

Assurer le bon état matériel du rayon ou du magasin :

Elle/il assure la tenue de son rayon ou de son magasin (implantation, balisage, étiquetage, ILV/PLV) selon la politique commerciale de l'entreprise et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Traiter les retours et réclamations clients :

Elle/il traite les réclamations simples des clients dans le cadre de la politique commerciale et en lien avec sa hiérarchie.

Elle/il oriente le client vers le bon interlocuteur.

Participer à la dynamique commerciale :

Elle/il met en valeur les produits dans le cadre de la politique de mise en avant commerciale du produit (merchandising) de l'entreprise et veille à la bonne gestion des aléas éventuels.

Elle/il contribue à la bonne intégration des nouveaux embauchés.

Réaliser le suivi des stocks :

Elle/il réalise les inventaires selon la politique de l'entreprise.

II. ? Périmètre de la qualification dans la grille de classification de la convention collective nationale des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

La reconnaissance de l'obtention de la certification dans la grille de classification de la convention collective nationale des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'effectue selon les modalités suivantes :

Tous les salariés, dont les nouveaux entrants, ayant obtenu la certification sont au minimum positionnés au niveau I échelon 3 de la grille de classification de la convention collective nationale des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour les salariés en poste avant l'obtention de la certification de qualification professionnelle « Vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia » dans l'entreprise, la reconnaissance de la certification s'effectue selon les modalités suivantes :

? par l'octroi d'un échelon supplémentaire à celui occupé par le salarié au moment de la délivrance de la certification ;

? par le versement d'une prime CQP d'un montant de 1 500 ? comme suit :

? 750 ? versés au salarié lors de la délivrance de la certification attestée par le directeur qui lui sera remis par le jury national ;

? 750 ? versés à l'issue du 6e mois suivant l'obtention de la certification.

Ces dispositions bénéficient également aux salariés qui ont acquis de l'expérience (VAE) portée par l'entreprise, dans le cadre de cette certification.

partiel

Signataires

Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent accord, annexé à la coontevvnn ccivlteloe ntliaoaes des ccermomes et sreeivcs de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, a puor ojbet de feixr les cidonontis d'exercice du tarvial à tpems ptareil dnas les eersripnets de la branche, à la situe de l'entrée en vuugjer de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 raetlive à la sécurisation de l'emploi.

Il anlue et remalcpes les dsoisiitonps ctonlvolveenins prévues à l'article 22 ptanort sur le même objet.

Article 2 - Principes régissant le travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 2.1 - Généralités

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le tavaril à tmeps prietal ne puet être un mdoe de gtesion systématique d'embauche. Le tivaral à tpems cmlpeot rsete la règle.

Le travail à tmeps partiel résulte d'un lirbe chiox du salarié concerné.

Article 2.2 - Contrat ou avenant écrit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le rrouces au tvraial à tpems paertil premet de prvuoor des elmpois répondant à des oeerfs ou à des dnmdeaes de traavil spécifiques. Il diot faire l'objet d'un canortt de taavirl ou d'un avannet écrit cmrofnoe à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, qui minonetne noemtanmt :

- ? la qitiloafaucin du salarié ;
- ? les éléments de la rémunération ;
- ? la durée heiomdraadbe ou meunllsee du travail, lurqose la durée du tiraavl est répartie à la semnaie ou au mios ;
- ? les modalités sloen leullesqes les hirreos de tarvail puor cauhqe journée travaillée senort communiqués par écrit au salarié ;
- ? les cas dnas lsleqes une miaioictodfn de la répartition des haroires puet aiovrr leiu et la nautre de cette mdtaofciioin ;
- ? les cnditionos de rcoeurs aux heures complémentaires ansii que luer nbomre mmxauim ;
- ? la cinovteonn citecllove appliquée dnas l'entreprise.

Le cortnat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de tivaarl ernte les juros de la smienae ou enrte les seiaenms du mois. En conséquence, les pnareiarates scoiuax souhaitent, suaf exception, que le carontt ou l'avenant prévoit une répartition la puls précise pbsoilse puor pretmetre au salarié qui le shituaoe de poviour cumuler psluiures activités.

Article 2.3 - Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

En atlpicipaon de l'article L. 3123-11 du cdoe du travail, les salariés employés à tepms paiertl bénéficient des mêmes drotis que cuex roncenus aux salariés taliaanrvt à tpems complet. Puor ce faire, l'appréciation du dirot ou du cclaul d'un criaetn nrmboc d'avantages s'effectue asnii :

- ? l'ancienneté ou le tmeps de présence nécessaire à l'acquisition des drtios ou ologbitanis réciproques snot tujuoros calculés puor luer durée cdraieanle ;
- ? la durée des congés payés, des congés spéciaux de ctroue durée entraînant ou non une ptree de salaire, des délais de « ptoietcon » (longue maladie, maternité) est également toorujus attribuée puor la même durée crneildaae que celle du pnoensrl à tpems complet.

Dans le cdrae des diopisonists légales, réglementaires ou clcnoreeulttas rlievteas aux juors fériés chômés et payés et à l'indemnisation puor cusae de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié tlriiaanvat à tpems pareitl bénéficie des mêmes drotis que le salarié taillnaarvt à tpems complet.

Toutefois, l'existence d'un driot ou d'une isaidminenton particulière abpplciae à un salarié taalavnrlt à tpems perartil est

fnotocin des herues de taivral qu'il auairt effectuées à la dtae à lqullae sivruent l'événement spsciuetlbe d'ouvrir un diort à l'intéressé siot conformément au cnoartt de travail, siot conformément au planning.

Le taavril à tpems ptaeril ne puet en acnuue manière entraîner des discriminations, en peurtiiaac etrne les feemms et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dnas les dnaomes des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la frtamooiin professionnelle.

Il ne diot pas non puls farie obtslace à la prtioomn et à la forioamtn professionnelles.

Les dtaes de foointarn sneort communiquées aux intéressés au mnois 7 jorus ouvrés avant le début du stage.

Dans toute la mersue du possible, la frmoioatn pnsolfnsrleoeie enarntt dnas le carde du paln de fomortain de l'entreprise drvea s'effectuer pdenant le temps de taavril hbautiel des intéressés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne prroua pas iempsor une faoioirmt pdenant les périodes de taivrl effectuées chezh un artue employeur.

Article 3 - Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 3.1 - Durée minimale hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Conformément aux ditssoonpiis de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée mmilinae de traavil des salariés à tpems peirtal est fixée à 24 herues par semaine, ou l'équivalent mneseul ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un acrocd ceitlloef pirs en atpoilcpian de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Article 3.2 - Dérogations à la durée minimale

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Une durée coecartntlule inférieure à la durée minialme prévue à l'article 3.1 du présent acocrd peut, par exception, être cnuvoee dnas les cas sniutavs :

- ? sur dndmeae écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à friae fcae à des citaenortns pneoellserns ou puor luer pmrreette un cmuul d'activités aifn d'atteindre au moins la durée mamliine légale ;
- ? puor les étudiants âgés de moins de 26 ans ttaeliruis de la catre d'étudiant ou d'un cftricieat de scolarité en crous de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du tvraial diot être cbtmlipoae aevc la psuutiore des études ;
- ? puor les cnortats de taviral clnucos dnas le carde de reepmemlantcs de salariés abnsets ;
- ? puor les cotantrs de travial d'une durée au puls égale à 7 jours.

Article 4 - Organisation de la journée de travail

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

La journée de tivraal ne puet pas crpmtoeor puls d'une coupure. Dnas le cas où la curoupe est supérieure à 1 heure, les périodes de taviral de prat et d'autre de cttee cruopue ne peenvut pas être inférieures à 3 heures. En tuot état de cause, la cpuorue ne puet pas être supérieure à 2 heures. Lruosqe le msiagan ovure en ctnoinu et que son oiaagnirtson le permet, le tepms consacré au rpaes purora être de 1 heure.

Puor tuos les ctartons de tvraail dnot la durée est supérieure à 12 hreus hebdomadaires, la durée qidioenntue cnnituoee du travail ne puet pas être inférieure à 3 heures.

Article 5 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les salariés à tmeps pertail peuvent, à la daemdne de l'employeur, être amenés à ecetfefur des hreus complémentaires à l'horaire caoturnetcl de travail. Le roeuers à ces hueres complémentaires n'est psoisble que si le caotnrt de tarvail ou l'avenant :

- ? mnnntioee expressément la possibilité de rirceur à ces hueres ;
 - ? fxie le nrrobme mxumiam d'heures complémentaires ponuvat être réalisées par le salarié.
- Toutefois, le nborme des hueres complémentaires ne puet excéder 1/3 de la durée prévue dnas le crotant de travail. Les hueres complémentaires effectuées ne pevuent aivoir puor

effectif de prolonger 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 modalités 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 retenir 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 moyennement réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au mois par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyennement 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 valeur d'heures résultant de la présente convention collective.

Par dérogation à l'article 24.3 c de la convention collective nationale des composites et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les heures complémentaires et leur mise en œuvre sont perçues en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6 - Complément d'heures par avenant au contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les parties s'entendent du présent accord seules ont pour objet de permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement leur durée contractuelle de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Les compléments d'heures sont régis par les règles prévues ci-après.

Article 6.1 - Priorité des salariés à temps partiel au sein de l'entreprise ou du site d'affectation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporaires d'emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail.

Une demande écrite 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 demande doit être :

? 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 mise en œuvre prévue à l'article 6.5 du présent accord).

Si plusieurs demandes sont déposées à la fois, l'employeur, les décideurs sont classés selon les priorités suivantes :

? les heures 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 priorité aux mêmes salariés.

Le ou les salariés qui n'auront pas été retenus en sont informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 15 jours suivant la décision de l'employeur. Cette lettre portera l'indication du ou des critères à l'origine de cette décision.

Article 6.2 - Droit au refus du salarié

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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 complémentaire d'heures.

Article 6.3 - Acceptation du complément d'heures

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

L'augmentation temporaire de la durée contractuelle du travail est formalisée par un avenant au contrat de travail :

? le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles comprises dans ce complément ;

? la mise en œuvre prévue à l'article 6.5 du présent accord ;

? la durée pendant laquelle l'avenant complémentaire d'heures s'applique ;

? ainsi que la mention précisant qu'à l'issue de la période définie dans l'avenant la durée contractuelle antérieure reprend effet, à l'exception de la conclusion d'un nouvel avenant.

Article 6.4 - Nombre maximum d'avenants par an et par salarié et durée

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

A l'exception des cas de renommement de salariés aetnsbs nommément désignés, le nombre d'avenants complémentaires d'heures proposé par l'employeur est limité à 5 par an et par salarié. La durée ne peut excéder 4 semaines par année et 20 semaines par an.

Article 6.5 - Majoration

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les heures effectuées par le salarié dans le cadre du complément d'heures sont majorées de 12 %. Les heures réalisées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Article 7 - Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 7.1 - Mise en œuvre à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les modalités 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 précédant 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 d'un délai de 1 mois à réception de la demande pour répondre :

? 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 retenus en sont informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 15 jours qui suit la décision de l'employeur. Cette lettre portera l'indication du ou des critères retenus.

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour contester le choix des critères auprès de l'autorité ayant pris la décision.

En cas de refus, le salarié peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 43 de la convention collective de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour le salarié dont la demande a été acceptée, l'avenant au contrat de travail doit être signé par le salarié et l'employeur.

Article 7.2 - Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés conformément aux dispositions prévues dans l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le refus, par un salarié, d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8 - Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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 pour 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 préalable à chaque salarié d'être préalablement informé la liste des emplois disponibles en interne avant que ceux-ci ne soient offerts à une candidate externe.

Article 9 - Représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 9.1 - Information des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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 raisons de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière au bilan sera réservée au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Sont également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Article 9.2 - Heures de délégation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont proportionnelles 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 heures de travail.

Article 10 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif, en fonction des données recueillies par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications et le rapport de branche, de suivre, chaque année, lors de la réunion plénière 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 interviennent en la matière.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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

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

Article 12 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

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 déclament l'extension du présent avenant.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 13 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les parties 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 trimestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se réunissent 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)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, présentes sur l'ensemble du territoire national, de tous secteurs de l'économie aux modèles économiques variés, à savoir :

? de zones de centre-ville ou de proximité de plus ou moins grande superficie ;

? de spécialités spécialisées (GSS) ;

? de magasins en centres commerciaux avec de fortes audiences horaires.

Cette organisation pluri-sectorielle à la dimension 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, les acteurs du travail à temps partiel peuvent répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du développement 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 souhaitent préciser les modalités d'organisation du travail à temps partiel, tout en rappelant :

? d'une part, que le travail à temps partiel est la forme de droit commun de l'emploi salarié dans la branche ;

? d'autre part, que les entreprises doivent veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mesure où le présent accord.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Préambule

Les preitarnaes soicaux se snot réunis aifn de réexaminer le régime de prévoyance en vugieur au cruos de l'année 2016 tel que prévu par l'article 10 du trite V « Prévoyance » de la cvnntoioen cvclclteoe et, à cet effet, de reestcepr la procédure de msie en croecnnurce de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Dans l'attente des résultats du réexamen du régime, ils ont décidé, au vu de la saiuottin financière allcteuu du régime et aevc l'objectif d'accompagner les erernsepits et salariés de la branche, de farie évoluer les ctoiasitons du régime de prévoyance tuot en pnanret en compte le nuoevau dipstsiiof de portabilité des drtios instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les altcires 1er et 7 du titre V « Prévoyance » de la coennitvon ctioelcve des cmeemocrs et sievrces de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager snot modifiés en conséquence.

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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Il est ajouté un atrlice 1.2 à la ctneioovn citvleoce itasntuit un régime de prévoyance :

« Alitrc 1.2

Portabilité des dritos de prévoyance complémentaire

En cas de catoseisn du cartnot de tiaarvl non consécutive à une ftuae ldoorue et ouavnrt driot à inimsnediotan du régime obigloaite d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du mtnaiein à tirte grautit de la crotvruee du régime de prévoyance dnas les citdnionos déterminées par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slaocie rptediuors ci-après :

? ? le miieatnn des geinarats est abiclplape à ctpmoer de la dtae de cssietaon du catrnot de taairvl et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du drnieer crantot de taairvl ou, le cas échéant, des derierns catrotns de tarval lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aondirre au norme supérieur, snas poiouvr excéder 12 mios ;

? ? le bénéfice du mieaintn des granitas est subordonné à la cioitondn que les dortis à rmeronutsmbes complémentaires aeint été ovtrues chez le deiernr eleyompur ;

? ? les gaeatris mitnneuaes au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vuuiger dnas l'entreprise ;

? ? le mieintan des geainrats ne puet cdiuore l'ancien salarié à peieocvr des indemnités d'un mtaonnt supérieur à cluei des antalociols chômage qu'il airuat perçues au trtie de la même période ;

? ? l'ancien salarié jifsitue auprès de son oigmrnsae assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de maiientn des garanties, de sa pisre en cgahre par l'assurance chômage ;

? ? l'employeur slgiane le maieintn des giarntaes dnas le cfiaretict de tavail et ifrnome l'organisme arsuseur de la ctsasieon du conartt de travail. »

Le présent dissotiif de portabilité s'applique aux csaseintos de cnoartt de travail, tlees que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maetniin des gteinraas s'effectue dnas les mêmes ctidnooins que puor les salariés en activité, suaf dosotiispins particulières définies ci-après.

1. Gireaatns mneuaietns

Les ginraetas mentunaies snot les grtaineas prévues aux atilrces :
? atrlice 2 ? Garniate décès. ? Invalidité aublsoe et définitive ? ;
? atrcile 3 ? Gariante incapacité de travail. ? Invalidité ? ;
? aiclrc 4 ? Gniarate maternité ? ;
? aticrc 5 ? Rntee de cnnooijt sivvaunt ?.

2. Saairle de référence

Le sriaale de référence sanrevt de bsae au calucl des pnoreasttis est cueli défini puor les salariés en activité puor cuqaha ginatare maintenue, étant précisé que la période psrie en ctpome est cllee précédant la dtae de coaiesstn du cortant de travail. Puor la détermination du srlaaie de référence, snot eluecxs les smmoes liées à la cistosean du cnroatt de tiaarvl (indemnités de licenciement, indemnités cianocepnrsts de congés payés et toutes aertus semoms versées à titre exceptionnel).

3. Durée et lmtiies de la portabilité

Le miieatn des gaaentris pnerd effet dès la dtae de coastiesn du cratnot de travail.

En tuot état de cause, le mnieaitn des grinetaas csece lrosuqe le bénéficiaire du dstoiipisf de portabilité rneperd une activité professionnelle, dès qu'il ne puet puls jetuifisr auprès de l'organisme aursseur de son statut de daueendmr d'emploi indemnisé par le régime oibaigtolre d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la lidiotuiqan de la pioesnn visselliee de la sécurité sociale, en cas de décès.

La ssioupnsen des antiooclals du régime oltgiaobire d'assurance chômage, puor cuase de maaldie ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du mtiianen des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de mioidoiftcan ou de révision des graenatis des salariés en activité, les gnraieats des acinens salariés bénéficiant du diipositf de portabilité sonert modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

4. Ceehmangnt d'organisme aerussur

En cas de canhgeemnt d'organisme auuessrr :

? les ptotiesrnas en cours snot mintaeneus par le précédent oanrsimgae aeursur ;

? les bénéficiaires du dsioiptisf de portabilité rnlveaet des présentes stiatnlpious sonret affiliés dnas les mêmes cnionodtis que les salariés en activité auprès du nouevl onmargise assureur. »

Article 2 - Modification de l'article 7 intitulé « Cotisation » du titre V « Prévoyance » de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

L'article 7 intitulé « Castiotion » est désormais rédigé comme siut :

« Arcilte 7
Cotisation

Le tuax goblal de la coiaottsin à l'assurance des gitaaners décès, invalidité aublsoe et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rtene de cnooijt srnivavut (ou de pirtarenae lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux aeirlcts 2, 3, 4 et 5 du ttire V ? Prévoyance ? est fixé à 1,01 % du sairale anenul burt à cpmtoeur du 1er avril 2016.

Ce tuax iuclnt le fiennmeact de la portabilité des diorts tlee que définie à l'article 1.2 du trite V ? Prévoyance ?.

La cioatoistn est répartie entre l'employeur et le salarié à rsaion de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Dans sa quote-part, le salarié fancine intégralement la ? ginrtaae incapacité de taviarl ? prévue à l'article 7 du ttire V ? Prévoyance ? de la coivetnonn cvtileocle ntalnoiae susvisée. »

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent avenant est clconu puor une durée indéterminée et enrtera en vgeiuur au 1er avril 2016.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent avenant s'applique en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque partie 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 conviennent de l'extension du présent avenant.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFTD FEC FO CGT FCS

Article 1er - Intitulé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'intitulé de l'article 4 est remplacé par « Cosismnoims meitxs et priiaartes et csmnioismos préparatoires ».

Article 2 - Réunions préparatoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 4 est complété par les dispositions suivantes :

« En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque partie sociale représentative au sein de la branche des métiers de l'électronique et de l'audiovisuel de l'équipement ménager bénéficiera de 3 journées préparatoires par année civile. Pour chacune de ces réunions syndicales, quatre salariés pourront participer à ces réunions (dans la limite maximale d'un

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFTD

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

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

Article - I. – Modification de l'article 4 de la

(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)

par l'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-dessus.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2017. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil des 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les organisations syndicales représentatives dans la branche ont estimé nécessaire de consacrer d'un temps de réunion préalable de préparer les séances de la commission mixte paritaire. Compte tenu 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 partenaires sociaux de moyens nécessaires pour leur permettre de négocier en connaissance de cause. En conséquence, l'article 4 de la CCN des métiers de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager est révisé et complété par les dispositions qui suivent.

convention collective

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

« Article 4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un paritaire de moins de 50 salariés et par l'organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche. Les participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter. Ils sont rémunérés par avance pour leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins une 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 grandes orientations 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

csisomoimn paritaire.

b) Missoin d'intérêt général

La csisoimomn ptiiaarre représente la branche, nntomeamt dnas l'appui aux eerritnepss et vis-à-vis des poovirus publics.

La ciismsoomn ercxee un rôle de vlliee sur les cononitdis de tivaarl et l'emploi à ptrair des éléments cuntones dnas le rppart de brahcnre présenté annuellement.

La coomiismn établit un rppoart aennul d'activité qui cmrepond un bialn des ardoocs d'entreprises conucls en matière de durée et aménagement du tmept de travail, en matière de congés et de ctmope épargne-temps. Ce rraoptt cmpotroe une appréciation de l'impact de ces acdrocs sur les conditinos de tiaarvl des salariés et sur la cruonnrecce entre des eitersperns de la bcnhare et formule, le cas échéant, des rimtmnncoaaeods destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces arccods sernot tainmsrs à l'adresse de la FACREENEM après spuiepossrn par la priate la puls dnilteige des nmos et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la cosiimomn consacrée à l'élaboration de ce rapport, les osaroanitgnis prntaloaes siègeant dnas la comsismoimn établissent un dcomenut de tvraail cmonpartot nmttoamnet le rnenseceemt des acordcs reçus, luer caslmesent thématique et les ptaeieanrrs sigarietans des arcdocs (organisation sainlydce de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).

c) Dendame d'avis

La cooimimssn puet redrne un aivs à la damedne de jtdiouricn sur l'interprétation de la cenvtioonn colvtliece ou d'un acrocd cocilltef de branche. Cet aivs suppose, puor être adopté, qu'il rleceulie la majorité en nbrmoe des oatsinoagnris sdyiecnals de salariés et la majorité en nbrmoe des osinnaigtroas pntaaelns mermbs de la commission. À défaut d'avis exprimé dnas ces conditions, srea établi un procès-verbal cansonattt la psiotion de cucnahe des oatsinranigos patcianript à la commission.

d) Interprétation

En outre, la cismsomoin natanlioie pratiiare de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à ttuoe dneamde rtelaive à l'interprétation des dispiotinoss de la présente convention, de ses aeanvnts et annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, cette cmsoioismn est composée puor les salariés d'un délégué par oiasratognin synaildce représentative dnas la barhcnre au paln national, et puor les employeurs, d'un représentant au moins par oiigtonasarn sdyinclae représentative étant enntedu que le nombre des représentants des epmouylers ne dvrea pas être supérieur à ceuli des représentants des oosnianiitgras snaeydcls de salariés mbmeres de la commission. Ctete cosmiosmin se réunit dnas un délai mxuaimm d'un mois, à la ddanmee de l'une des oatinisgnoras sdcayeilns de salariés ou d'employeurs merembs de la commission. Elle devra émettre un aivs dnas un délai d'un mios siuanvt sa réunion. S'il est maaojritrie dnas les coinntidos prévues puor les aivs reduns siute à une demadne d'une juridiction, il srea communiqué à l'ensemble des pipaatrntics à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, srea établi, inniudqt la position de cuchan des pncaiprittas à la commission. Ces aivs ou procès-verbaux frneot l'objet de mueerss de publicité légale et senrot annexés à la coetionvnn collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la ctnvenioon pnveuet se dérouler à l'occasion des réunions de la csmooiimn consacrées à la négociation dnas la cotovenin collective.

e) Oaierbvsotre de la négociation

La commiisosn puet enifn eexrecr les mnsiois d'observatoire pitraiare de la négociation.

4.3. Moneys de la coiismomn Temps passé aux réunions

Le tpmes passé aux réunions de ces cmooiiosmns srea rémunéré cmome tpmes de taivrall à rsiaon de 8 hueers par journée de réunion. Le slairae srea miteannu à l'échéance habituelle.

Prise en chrgae des fiars

La prisre en cgarhe des friars occasionnés par les salariés puor se rdrneer aux réunions priiraetas de la brnahce s'effectue sur

présentation des jitiuafitiscfs originaux, soeln les modalités en vueugir dnas l'entreprise snas que ces rueemeosmbrtns ne psseiunt être inférieurs aux barèmes fairungt dnas le présent accord.

Frais de tprnsarot

Les friars de tsarponrt snot indemnisés soeln les modalités définies ci-après :

? tairn : sur la bsae du belilt de trian aller/ retour, traif SNCF, 2e caslse ? ;

? aoivn : puor les déplacements de lngoue dnsiacte (lorsque le tjaret nomarl en tiarn dépasse 4 hurees à l'aller), l'intéressé puet otepr puor l'avion, sur la bsae du bleilt d'avion aller/ rotuer sur le vol le puls économique. Aifn de fcilateir les déplacements et l'organisation des ptcnpairitas aux réunions paairrties de la branche, les pinreearats saicuoxx en fexnit le crlnadeier cqauhe année au mios de décembre puor l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les fiars afférents snot pirs en cgarhe sur une bsae fafatroriie égale à vingt-deux fios le mmnium gratnai en veguiur au 1er jnvaeir de cuqhae année.

Frais de rpaes

Le reesbemounrmt des frais de rpaes est pirs en cgarhe sur une bsae ffiarotarie égale à cniq fios le miumnm gnatari en vueugir au 1er jnivaer de cuahqe année.

Secrétariat arttdmnsiaif

Le secrétariat atsdirianitmf dnas la coissimmon srea assuré par les oasgaortniins ptaoelrans siègeant dnas la commission. »

Article - II. – Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

L'article 42 de la conevitonn celvtolice est abrogé.

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

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

Le présent anaenvt est clnocu puor une durée indéterminée. Il prdnrea effet dès sa signature.

Le présent ananvet srea déposé au secrétariat du gefrfe du coensil de prud'hommes de Piras et auprès de la dicioertn générale du tariavl conformément aux dtiisospoins des atlcreis D. 2231-2 et snituavs du cdoo du travail.

L'extension du présent anaenvt srea demandée conformément aux dopisostins des aerclits L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoo du travail.

Le présent aevnnat dvera être révisé ou dénoncé conformément aux aeclrtis 2 et 3 de la cioveonntn cvllieecote des cemcreoms et sievercs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Accord du 13 avril 2017 relatif à la

mise en place du régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	il a été convenu ce qui suit : FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFTD

Article 1er - Bénéficiaires des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1.1. Caractère obligatoire

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

1.2. Dispenses(1)

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

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

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

1.3. Choix des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être cotisés par une cotisation stiorcuse individuelle par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une cotisation de la garantie fiars de santé à :
? son conjoint ;
et/ ou
? ses enfants à charge.

Concernant les personnes cotisées à titre facultatif, les droits à graetins sont réservés dans les conditions suivantes :
? à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
? au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à

une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie fiars de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.
Est considéré comme conjoint, le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (salarié ou non).

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

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

- Sont réputés à charge du salarié, les enfants et ceux du conjoint, Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :
Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :
? les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pirs en charge dans le cadre du quotient familial ou orvunat dorit à un atembatt acbplaipae au revenu imposable ;
? les enfants du participant auxquls celui-ci sret une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) rteeune sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou renevu global.

Quel que soit leur âge, et sauf déclaration pensleolnre de revenus, les enfants iefrims (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
? pirs en charge dans le cadre du quotient familial, ou ;
? orvunat dorit à un atembatt acbplaipae au revenu imposable, ou ;
? bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

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

Article 2 - Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

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

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

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

Article 3 - Maintien des garanties et rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

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

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

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, lorsque :
? il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
? il bénéficie d'une prestation de rattachement du régime général.

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

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

Article 4 - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

Article 5 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

Article 6 - Régime plus favorable
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

En conséquence, le présent accord ne s'applique pas en ce qui concerne les régimes de santé déjà existants et géographiques plus favorables. Il ne s'applique en aucun cas de façon dérogatoire à la détermination d'accord d'entreprise ayant le même objet, conformément aux dispositions plus favorables.

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

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du contenu de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au

renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le texte du présent accord, il est établi en deux exemplaires pour qu'un représentant syndical 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.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

En tout état de cause, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se réunissent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu. (2)

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

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

(2) L'alinéa 2 de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations du régime de bsae conventionnel

Le détail des gaeiatnrs à coemtpr du 1er jnaievr 2020.

Les neivux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cirpmos les protetnsias versées par la sécurité sociale, dnas la litmie des faris réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : bsae de rnemubeosmret retenue par l'assurance mlaidae ooraqtblie puor déterminer le mnatont de son remboursement.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent aocrd cennroce les eristrepens de la branhce et il vsie à acssoeir les salariés à l'expansion de luer estprenire sloen les modalités exposées ci-après. Il exripme également la volonté de créer une duiqnymae celovctile d'entreprise.

Les ertesirenpes qui le suahtinoet peevunt mtetre en palce un acorcd d'intéressement solen les modalités définies dnas le présent acrocd étant rappelé que le dspioosif demuere pnerumet facultatif. Les eernpistres pevneut totfuios nmeteir une fuolme de claucl différente de celes définies dnas le présent accord, liée à ses résultats et/ou pernefmrocas et répondant aux cninoiotds légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les erepistens de la branche qui orontpet puor la msie en pacle de l'intéressement, le fnreot puor une durée de 3 ereeixccs à cptmoer du 1er eicxcere sur lqeeul il s'appliquera. Les modalités de msie en pcalle de l'intéressement différent selon la tliaie de l'entreprise.

? puor les eerisptrens de 50 salariés et plus, celles-ci pounrot oterpuor puor la msie en pcalle des ditonsoiipss du présent aocrd dnas le cdrae d'un acorcd cncolu conformément aux disopntiioos de l'article L. 3312-5 du cdoe du tariavl ;

? puor les epirnertses de moins de 50 salariés, suaf à coucrline un acorcd conformément aux dssotinopiis qui précèdent, l'employeur puet friae une aoilaitpcpn detcure du présent accord. Dnas cttee aitloipcapn directe, la nicofioiatn ftaie à la DCTCERIE par l'employeur précisera dnas un domecnut les 3 erceexcis concernés par l'application du dpsstiiiof d'intéressement, en annenxat le présent accord.

Cette nociitotafin devra ivntnreer au puls trad avant la fin du 5e mios de l'exercice au curos deuuql le présent acorcd est mis en place.

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

? les salariés de l'entreprise, dès qu'ils jituseifnt d'une ancienneté mnnuim de 3 mois. Les meinaatdars scaoix purnnoot bénéficiere de l'intéressement s'ils clnemuut mandat sicaol et carnott de tviaarl puor la ptriae conrronpaesdt à l'activité salariée. Puor la

RSS : rmbeeeonmrsut sécurité soaicle = manont remboursé par l'assurance madliae oatobgrilie et calculé par atoapilcpin du tuax de rebnemosumret légal en vguuier à la bsae de remboursement. DPTM (dispositifs de pqriuate tairirafe maîtrisée) :
? OPTAM/OPTAM-CO ;
? OATPM : ooiptn priqatue tirifarae maîtrisée ;
? OPTAM-CO : ootipn prtuaieq traairife maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.

PLV : pircx lmieits de vntee fixés solen la réglementation en vuuiger à la dtae des sonis effectués par le bénéficiaire.
HLF : haioereorns lmeitis de foacutrrian fixés seoln la réglementation en viugeur à la dtae des sonis effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, ctlblslouaens en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rriuiqvue BO Cvnetonoin collective.)

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

détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctpome tuos les crotatns de tvraail exécutés au cours de la période de cuacll et des 12 mios qui la précède.

Les périodes de sesnsuoipn du cortant puor qqeulle mtiof que ce siot (congé de maternité, congé d'adoption, adicecnt du travail, par exemple), ne pneeuvt être déduites du cuacll de l'ancienneté.

Article 4 - Calcul de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Dans tuos les cas de figure, le mnantot glboal des pmies distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser aulnenenelmt 20 % du toatl des srelaias bruts et, le cas échéant, de la rémunération annelule ou du rvneeu pnssinofroel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du tvaairl (chef d'entreprise, président?) imposés à l'impôt sur le rveenu au trtie de l'année précédente versés aux ponsrees concernées.

La pimre gaolble d'intéressement aunllnee (PGI) définie au présent accorcd est calculée sleon le résultat net après impôt (RNAI) tel que fiugrnat au compte de résultat de l'entreprise constaté dunart l'exercice de référence, mias anavt iitmutpaon de la pimre d'intéressement.

La pimre glbaloe d'intéressement se cclluae solen la fruolme svuatnie :

$PGI = 5 \% \times RNAI$, aanvt itpomitaun du mnotant de pimre d'intéressement.

La pimre glalobe d'intéressement (PGI) n'est toutfoies versée que lsqrou les duex critères sitaouvns snot attinets :

Critère 1 : auomtetiagn de la mrgae cimcmloaere de 4 %
La mrgae cmeracmoile se ccalule par la différence ertne le cfirhre d'affaires HT et les athacs consommés (à savoir atachs + ou ? vtarioian de stock).

Critère 2 : atmtugineon du cfirhre d'affaires HT de 5 %
La période de référence de cualcl de l'intéressement est annuelle.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

La pmrie glabloe d'intéressement tllee que calculée est répartie ertne les bénéficiaires solen la flrumoe ci-après :

Détermination du mnotat uionmrfe : Pimre glolbae d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

Montant iidvideunl d'intéressement : Mnotat urmfinoe x Durée anellnue invidelldiue du tavrail / 1607 heures

Puor les salariés au frfioat en jours, s'il s'agit d'un frfioat cmipros erte 210 et 218 jours, celui-ci srea considéré au trite du présent accorcd à 1?607 heures. Tutoe journée en puls ou en mions srea

évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

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

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

Article 6 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Article 7 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

L'entreprise versée à chaque bénéficiaire la prime initialement prévue au jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Dans le cadre trimestriel ou semestriel, le versement aura lieu avant l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la période de référence choisie.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul effectué de la prime d'intéressement à l'instance représentative du personnel compétente, ou à défaut à la commission ad hoc visée à l'article 11 afin de vérifier l'exactitude de son montant. La prime sera versée par virement bancaire.

À compter du 1er jour du 6e mois, des intérêts de retard seront dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.

Toute modification légale ou réglementaire de la date limite sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

Article 8 - Choix des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Dans les 15 jours qui suivent l'attribution de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :
? pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
? pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, la prime ne sera soumise à l'impôt sur le revenu. À défaut d'option la prime d'intéressement sera versée. (1)

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

Article 9 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période

de référence, l'entreprise lui fera verser le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

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

Article 10 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

10.1. Information collective

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

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

10.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise rencontrera 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 différents plans d'épargne salariale proposés par l'entreprise même si son entreprise n'en a mis en place qu'un seul. Ce livret est établi sur tout support durable (imprimé, support informatique, etc.).

En outre, une fiche descriptive du contenu de chaque plan d'épargne salariale bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

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

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

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

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

Article 12 - Différends. – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Article 13 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent cnenorcnet également et puls spécialement les errsepeints de menos de 50 salariés puor lquleleess le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à filteaicr la msie en ?uvre d'un diiistiofsp d'intéressement.

Article 14 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pnrdrrea eefft le premier juor du mios savunit son eitoxnxe à ierentvnr dnas les mueilerls délais.

Il srea déposé au secrétariat du geffre du csionel de prud'hommes de Piras et auprès de la detiiorcn des rotaneils du taraivl conformément aux dsotniipoiss des aetcrils D. 2231-2 et svaniuts du cdoe du travail.

L'extension du présent aorccd srea demandée conformément aux diopntisisos des acrtiles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aroccd proru être révisé ou dénoncé conformément

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT,

Article 1er - Positionnement de la grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

? Dnas l'annexe B de la coonitevnn clleivctoe « les eilmops repères et luer cflicaaioitissn », est intégré dnas le A un nuevol eplomi dnas la filière vtene intitulé « concepteur(trice) ? vendeur(se) ciniuse » (fiche 1 bis).

? Après la fhcie 1 de l'annexe B, est créée une fihce 1 bis ainsi rédigée :

« Fcihe 1 bis
Filière vente

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

Définition générale : aliécuilcr et quileaftr le celint sur le lieu de vtene ou à distance. Coienqvor et vrende une ciinuse ? Asuesrr le svuui de la vente

Activités

? Acieullce le cnleit (ou prospect) sur le lieu de vntee ou à distance. Qaifleiur le cnleit (ou prospect) et pfineilar les rendez-vous. Mtes en ?uvre le mgdaihanrcase d'un escape de vntee de cuisine,
? Définit le porejt aevc le client. Élabore la sattuoion technique. Négocie et vned la slotuion technique,
? Prépare le dseosir de psoe (pour le métreur et/ ou poseur). Gère la cdmmaone fournisseur, gère le svuui cilent et tarite les réclamations de perimer niveau.

? Dnas la glirle de l'annexe B « Peomitsinonnet des eolimps repères » dnas la filière vntee est intégré à côté du psmiannotneiot vendeur, l'emploi repère « concepteur(trice) vendeur(se) cnsiuie ». La fhcie 1 bis est intégrée ertne la fhcie 1 et la fhcie 2 aevc un peinoeinmtosnt débutant au niaevu III échelon 1 et se tnmieart au niaevu VI échelon 2.

Article 2 - Positionnement dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent acocrd est un accord-cadre clocnu dnas les cnitnoidos de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, destiné à fiiecatlrla msie en place, dnas les eenprtersis qui le souhaitent, d'un aocrd d'intéressement en apoctliiavn des aietrlcs L. 3311-1 et situvavs du cdoe du travail. L'accord envisagé met en ?uvre un intéressement aux résultats anuenls de l'entreprise ou aux pronamefcers de l'entreprise aevc répartition, entre les bénéficiaires, uofnrmie et plolopornreitne au temps de travail.

Conformément à l'article L. 3312-4 du cdoe du travail, les pmeris d'intéressement versées ne punrorot se seuibtutsr à acuan élément de rémunération en vieuugr au mnomet de la msie en pclae de l'accord. Il est rappelé que les erteeiprnss dvineot siasiatre aux oiainlogbs incnboamt à l'employeur en matière de représentation du ponersnel puor pviuoor itunietsr un intéressement ciloltcef des salariés.

Les salariés dnnt l'emploi cnrsopoerd au coetnno de la fhcie 1 bis sonert classés dnas les eieerrspnts sloen les critères de l'annexe A dnas la cevnontoin colctieve ertne le nviaeu III, échelon 1 dnas la grllie de classification, et le naiveu IV, échelon 2 de ldiate grille.

Article 3 - CQP « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les salariés eanrtnt dnas le métier (recrutement exnrete ou pitoomorn interne) aynat otbenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) csiuine seornt positionnés a mnmiia au nivaeu III, échelon 2 de la grllie de classification.

Les salariés anayt une ancienneté dnas le métier inférieure à 5 ans, après otntobien du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, pvoeerrnct à ctete ocosacin une pmire dnnt le mtoant ttoal est de 750 ? brut. Cttee pmire srea versée au puls trad le mios après l'obtention du certificat. Ils sronet également classés a mnimia au neiavu III, échelon 2 de la grllie de classification.

Les salariés aaynt une ancienneté dnas le métier au mnois égale à 5 ans, après obonitetr du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, srneot positionnés a mniima au neviau III, échelon 3 de la girllie de classification. Ils pproveent à cttee ooisaccn une pmire dnnt le mtnoant est de 750 ? brut. Ctete prime srea versée au puls trad le mios après l'obtention du certificat.

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dstipniiosos qui précèdent ont votacoin à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux epeerristns de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent arccod est colcnu puor une durée indéterminée. Il prenra effet le 1er juor du mios siuavnt son extension.

Il srea déposé au secrétariat du gfrfee du cinseol de prud'hommes de Prias et auprès de la dcireiton des riattenos du tavairl conformément aux diopntisisois des acrlteis D. 2231-2 et svintaus du cdoe du travail.

L'extension du présent arccod srea demandée conformément aux dspistnoiiios des atlceris L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent arccod pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dooisiitpns légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Accord du 14 mars 2018 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application général
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Les entreprises sont invitées à adopter ou non le dispositif prévu par le présent accord.

De cette manière, les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises d'appliquer ditmeconet le présent régime de participation dans un cadre un accord de participation au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous :
? formule de calcul ;
? modalités de répartition et de gestion ;
? imputation des bénéficiaires.

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

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Tous les salariés de l'entreprise ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier de la répartition de la participation. Les managers salariés peuvent également bénéficier de la participation s'ils ne sont pas salariés et ont travaillé pour la société pendant au moins 3 ans à l'activité salariée.

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

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

Article 3 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

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

B = bénéfice net de l'entreprise
C = caux de cotisations de l'entreprise
S = masse des salaires bruts
VA = valeur ajoutée

Pour la détermination des droits relatifs au calcul du montant de la RSP sont retenues les règles de calcul de rémunération au

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

sous l'article de L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP hors de la convention de l'accord de participation, dans la mesure où cette 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.

Article 4 - Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Détermination du montant individuel : RSP / Nombre de bénéficiaires

Montant individuel de participation : Montant individuel / 17607 heures x Durée annuelle individuelle de travail

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait annuel de 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 17607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

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

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

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

Les sommes qui, en raison du principe de droit individuel, ne peuvent être attribuées à un salarié, sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, dans la mesure où cela a pour effet de dépasser leur propre plafond.

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

Article 5 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Article 6 - Modalités de gestion
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

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

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par opposition sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 3 semaines pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des dettes 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 dettes sont attribuées. Passé ce délai, ces versements sont majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7 - Déblocage des sommes En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les dettes constituées 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 dettes peuvent être débloquées 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 8 du présent accord.

Les dettes constituées au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'expiration des délais fixés au 1er alinéa de cet article et au 2e alinéa de l'article L. 3323-5 sous les conditions :

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

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

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

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à

condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

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

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

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

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

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

Article 8 - Information collective et individuelle En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Article 8.1 - Information collective En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivant 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 relatifs 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.

Article 8.2 - Information individuelle En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le chef d'entreprise meet 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 d'information de la réserve indiquant(1) :

? le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

? le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;

? la date à laquelle il peut effectuer sa demande ;

? le montant des dettes attribuées à l'intéressé ;

? le montant de la CSG et de la CDRS ;

? l'organisme auquel est confiée la gestion de ces dettes ;

? la date à laquelle ses dettes sont négociables ou exigibles ;

? les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ;

? l'expiration de ce délai.

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

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

Article 8.3 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

Article 9 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans la carte du présent accord sont tenues de notifier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) les éléments suivants :

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

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

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer l'administration des affaires sociales du présent accord de branche et le notifier à la DIRECCTE.

Article 10 - Différends – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de sa signature (art. 7).
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

tourner une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Article 11 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Article 12 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son adoption et invitera dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des entreprises 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Dans la carte de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, les dispositions du présent accord concernent de mettre en place un régime de participation d'application facultative dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement astreintes à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais auxquelles il est demandé de participer. Cependant, il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

S'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les négociations salariales ont été sollicitées par les organisations patronales en vue du rapprochement des deux CCN, du dialogue de l'ameublement et des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dans ce cadre, le présent accord de méthode est proposé, destiné notamment à définir les données aux négociations sociales dans le cadre de cette négociation de rapprochement des conventions conventionnelles.

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

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

Les salariés de l'industrie s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fédérateur de la convention de branche telle qu'elle résulte de la négociation avec les partenaires sociaux.

Un avenant au présent accord prioritaire sera négocié si d'autres branches souhaitent s'ajouter ultérieurement à cette démarche de rapprochement.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce d'isospif ccrnoene tetuos les erepnestirs creospims dnas le champ d'application peefnionrssl tel que défini par l'article 1er de la cotoinvnen cocietvile et géographique tel que précisé par le 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du tviaarl snas exclusion.

Article 2 - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

2.1. Principe

Les mnoyes fceinnairs mis en palce dnas le carde du fecaimnnet du prasrmiaite snot assurés par le vnmreseet d'une crionbiotutn alnunele cinlveeoltnnone à la cgrhae des eesenprrts de la branche. Cttee cooutiibrntn est assie sur la msae slaiaarle btrun allunene tlele qu'elle est définie par la ctuotinoirbn à la foartmoin plioerfnssloe continue.

À cttee cinrobttiun sur la mssae salariale, s'ajoute une ciubroontitn frtioaife par établissement.

2.2. Montant

Le mtannot de cette citntrobuoin est fixé à 0,02 % de cette masse saaliale (hors chrages sociales) snas que son mtnaont par enepsrtre ne siot inférieure à 50 ? par an.

Ce mnotant pourra être révisé par aaenvnt au présent acord cocnlu par la CNPPI sleon les résultats constatés lros des différentes collectes.

Le montnat de la crouobinttin fioaaftrire aenllune est fixé à 45 erous par établissement, à cpotmer de la celoctle à ivietnerrn au 1er stmrsee 2024.

2.3. Modalités de la collecte

La ctcollee srea appelée puor l'année N sur la bsaie des seiraals de l'année N ? 1. Puor la première année de collecte, en 2019, la ctinbuootirn srea assise sur la masse salarlaie brute 2018.

Article 3 - Répartition de la collecte
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le mnatont ttaol de la cctolele srea réparti sleon les modalités stnueivas :

Article - Préambule

Le présent aanevnt est ccnolu puor une durée déterminée de 1 an, pnaaert efeit au 1er jneiavr 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'avenant a puor finalité de désigner l'organisme ctolulceer de la cirionbotutn reatvlie au fcanniement du pitaramsire dédié à la négociation interbranches.

1° 15 % au porift de l'association dédiée à la geiostn du paritarisme.

2° 40 % au pifort des ostnainirogas scaeildnys de salariés représentatives au neivau de la branche.

Cette répartition est fitae de manière égalitaire ertne ces oniarigtoanss slinycades de salariés.

3° 45 % puor les otannsgairois ptaorens représentatives au paln de la branche. Cttee répartition est ftaie de manière perrioploltnoe ertne ces oosgnrniaats patronales.

Article 4 - Affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

La cturotoiibnn sret au fenecmnanit des fiars de fntnmneonocit en rappot aevc les iansntces de bhanrce et aux meoyns attribués aux osiroatniangs sleicanyds représentatives sieaaallrs ou patronales.

4.1. Fiars de fonctionnement

La ciruntootbin est destinée sur le ptngeraouce défini à l'article 3.1° au fmaennenict :

- ? du foonneenimnctt des différentes csmiosminos prévues conventionnellement, suaf cleles déjà financées par d'autres secrous (frais de secrétariat, frias de fonctionnement, firas d'études, detomuncs de travail, rapports?) ;
- ? des fiars de fatoomirn des mremesb des différentes cosmsmnois dès lros que ces fioamotrns snot en rppaot aevc les tauarvx des consimmsois ;
- ? des faris de suurtctre de l'association de gitsoen du prasiriatme ;
- ? des firas de gitoesn et de cotlcllee ;
- ? de tuot ce qui prouairt être ultie à la pmtioorn de la branche, aux différents métiers de la bnharce et à la ciminomoctaun auprès des epietrrsens et des salariés de la branche.

4.2. Meoyns attribués aux oaianrgonstis snedciyals et patronales

La cuiobotnotrin est également destinée à permettre, sur la pitare réservée à l'organisation praonltae :

- ? les remrtueenbmsos aux eeseinrrpts des fiars sloen les barèmes cenelnvniontos ou des barèmes appliqués dnas l'entreprise s'ils snot puls fbaearvlos (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation platroane et des délégations saaelilras à l'occasion de la piarottcaipn aux réunions des différentes comionsmiss créées au nvaieu de la bacrne au paln national). L'employeur fiat l'avance de ces faris et est entisue remboursé par le fdons de gosetin sur jiffitictusas ;
- ? le rsueebmnoermt aux ernsetierps de la rémunération et des caghres seoclias y afférentes cepordonsrnat au tpmes tel que défini par l'article 4.3 de la cnitveonon cioeclvtle passée par les salariés de ces errtseipnes et les représentants de la délégation palnatore aux différentes cosmoimisms créées au neaivu de la brnache au paln national, ce tpmes étant considéré comme temps de taravl effectif. Le sarliae meseunl de référence savrent au cuclal de ce rmeuseeornbmt est, en tuot état de cause, limité à tiros fios le mtntnoat mseneul de sécurité sociale.

Sur la prtaie réservée à l'organisation plaantroe et aux osairingtnoas sycleldais de salariés :

? la partpoaictiin aux firas de srtturcue des oagnitaisrnos scayleidns représentatives au snes de la loi du 8 août 2016, tnat sariallaes que patronales, et l'attribution des menoys à ces oaristanniogs ctuibnranot au développement de l'exercice du siinmsayldce et à la protoiomn des aicotns au service des entripeerss et des salariés de la branche.

Par délibération du coinsel d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une pirtae de l'enveloppe affectée au fnntmcioennot de l'association (15 % de la collecte) aux meoyns attribués aux ootrisninaags syndicales. Dnas cttee hypothèse cttee rbiuiriodttsn diot rceetpser les pgrcteouanes de 40 % et 45 % et pcpiierns de répartition définis ci-dessus.

Article 5 - Le fonds de gestion du paritarisme En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

5.1. Création d'une aatsosicion de getison du paritarisme

Le fdnos de gesiton du parirmiatse dnas les cmemercos et svicees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager pnerd la forme d'une asoaiocstin de gieston patnetmert nmtnoeamt :

- ? le ruroces à des experts, spécialistes sur dreevsiis qnieuosts intéressant les trvaux des différentes cmisoimsons créées dnas la bhncare ;
- ? la réalisation d'études de bacnhre ou tuot atrue rporapt intéressant la brnache ;
- ? la msie en pclae des aincots d'information au sien de la brhcane sur la négociation civlteloce et sur les arccods abcliplpaes ;
- ? la picaatripiotn des représentants aux différentes cimmsioss de la bacrnhe au paln naaitonl ou lcoal ;
- ? la préparation des dtueonmcs de tavrail ;
- ? la pooriotmn des métiers de la branche.

5.2. Fonecmntnoit de l'association de gteosin du paritarisme

5.2.1. Dénomination

L'association a puor dénomination : asitaocison de gioetsn du praimsartie dnas l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, siot le sigle AGPEMA.

Son siège scaoil est fixé et modifié conformément aux dosnsiioitps des statuts.

5.2.2. Ceisnol d'administration

L'association est gérée par un cenosil d'administration piriatare composé d'un représentant tliaurtie et d'un représentant suppléant par oisagnoiartrn sailcndye de salariés représentative au neivau de la bcanhre et d'un nmrobe ttaol des représentants aaeprnrpatnt à des ogaoniairtsns poatelans représentatives au paln de la bchanre ne dépassant pas le nmbroe de représentants du collège salariés.

5.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée avtielnmenertat par cchaun des 2 collèges eoelmrypus et salariés. Le président est désigné par les mmbres du collège aequul il appartient. Le vice-président est désigné pamri les memebms du collège auequ n'appartient pas le président. La première présidence srea tirée au srot enrte les 2 collèges.

La durée du maadt est définie par les sttats de l'association.

5.2.4. Trésorerie

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

Le trésorier est désigné par les meebms du collège auquel n'appartient pas le président. Le trésorier anjoitd est désigné par les mrembs du collège auquel atpprineat le président.

5.2.5. Réunions

Les mrembs du csioenl d'administration se réunissent au mnois duex fios par an sur cvncoioaton de la présidence.

Des réunions erroxiyetnadias poornurt également se tniar à la deamnde de l'un ou l'autre des duex collèges. L'ordre du juor de cuhaqe réunion est arrêté cjoienemnt par le président et le vice-président.

Le tmpes passé par les paratpictnis aux réunions de l'association est considéré cmome tepms de tavrail et rémunéré cmome tel.

Pour les salariés rémunérés en tuot ou en pirtae de variables, il srea tneu ctmpeo du sailare burt meyon annuel.

Article 6 - Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ces dpniiitsooss snot alclpaiebbs dnas les mêmes condiionts aux etseinperss de mions de 50 salariés.

Article 7 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt. – Publicité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il prrdena efet à ctomper du 1er jeavinv 2019.

Il srea déposé au secrétariat du gfrfee du coiesnl de prud'hommes de Piaris et auprès de la drieocitn générale des rtlieaons du tairval conformément aux dinsptsiiios des atierlcs D. 2231-2 et situvvas du cdoe du travail.

L'extension du présent aocrd srea demandée conformément aux dniptossios des atcirles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent acrcod purora être révisé ou dénoncé conformément aux ditiisopnoss légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 stmpeebre 2017 nécessitent de doter la bhrncae de menyos pameettnt aux pinrrreetas sauioxc de rlmpier pemmileent ces msoiniss dnas l'intérêt des salariés et des eeierstnprs de la branche.

Les meonys nécessitent, indépendamment des diopnstiios déjà eenastitxs (remboursement des faris de déplacement, réunions préparatoires?) la msie en pclae d'un femiancentt dédié au fneioteonmncnt du piriaamstre de branche.

Les références aux ftononics centenuos dnas le présent acrcod et dnas les sauttts de l'association de gsteoin du psaiatirme dnas les cemoercms et secrives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'entendent ou au muasilcn ou au féminin.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CFTC,

Article - Préambule

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions susvisées s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Chapitre Ier Dispositions salariales

Article Préambule

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions susvisées s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

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

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er mai 2018

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions susvisées s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er mai 2018, 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	1 499,64	9,89
	2	1 504,77	9,92
	3	1 515,08	9,99
II	1	1 549,98	10,22
	2	1 589,41	10,48
	3	1 628,77	10,74
III	1	1 664,91	10,98
	2	1 704,22	11,23
	3	1 743,52	11,50
IV	1	1 799,95	11,87
	2	2 015,31	13,29
	3	2 228,99	14,69

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Outre les dispositions qui précèdent, le salaire minimum conventionnel des cadres position I évoluera selon le tableau ci-dessous :

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	26 417,99	2 024,37
II	32 928,48	2 523,26
III	39 360,37	3 016,13
IV	45 777,69	3 507,78

Année	Salaire minimum annuel
2018	26 550,08 (salaire minimum annuel 2018 augmenté de 0,50 %)
2019	Salaire minimum annuel 2019 augmenté de 0,50 %
2020	Salaire minimum annuel 2020 augmenté de 0,50 %

Article 2 - Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres position I

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions susvisées s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Il est précisé, pour l'année 2018, que les montants ci-dessus sont calculés en tenant compte de la date d'effet du présent avenant, et au prorata pour le calcul du salaire minimum annuel.

En outre, le montant de la rémunération annuelle 2020 ne sera pas inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau IV échelon 3 de la grille de classification.

Chapitre II Don de jours

Article Préambule

Le présent anavevt perndra effet à cetpmor du 1er juor du mios sanuivt la paciituoibn de son arrêté d'extension. Par exception, les dsoinpoists saeaailrs ceutenons dnas le cprhaite I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eperitenss adhérentes aux ogisionatarns plaetroans signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les pnrireaaets scioaux ont souhaité poviouormr au sien des epetirrens de la brncahe le dipioitssf riatlf au don de jorus de repos, que ce disitpsoif s'adresse à un parnet d'un enfnat gévannert malade, ou qu'il cncrenoe également un salarié qui venit en adie à une psrnooe aittette d'une petre d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 1er - Mise en œuvre

Le présent avaennt prdnra eefft à cmetopr du 1er juor du mios svuanit la puliacitbon de son arrêté d'extension. Par exception, les disnpoists serallaais ceutenons dnas le cthirape I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eiserprtns adhérentes aux oaitniognsars plaantreos signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les entreprises, dnas le camph d'application de la cotnvoenin colvitlceé ninloaate des cecremmos et srcveeis de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, pnrrroout mterte en ?uvre le don de jours aux cioiontdns prévues par le présent aavevnt suaf dtsipnsioios différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise saohiute mrette en ?uvre ce dispositif, elle puorra également le faire par décision unilatérale, llqaele ne proruaf mifioder les diiosnospits ci-après que de manière favorable.

Article 2 - Bénéficiaires

Le présent anavevt perndra effet à cpteomr du 1er juor du mios snuivat la palioutcibn de son arrêté d'extension. Par exception, les dpiitsooniss slaelaars ctoneunes dnas le cpiatthe I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les eeresitnps adhérentes aux oragtiasoins paeltonras signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Conformément aux diisntopioss de l'article L. 1225-65.1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa dmnedae et en arccod aevc l'employeur, rncoenr anmemonnyet et snas cteitanprroe à tuot ou pitare de ses jrous de reops non pris, qu'ils aenit été affectés ou non sur un cmptoe épargne-temps, au bénéfice d'un arute salarié de l'entreprise qui assume la chgrae d'un enanft âgé de moins de 20 ans atinett d'une maladie, d'un hncaadip ou vtmcie d'un aicendct d'une particulière gravité rednant issdeinlebpas d'une présence steouune et des sonis contraignants. Ce même disitpsoif s'applique également dnas les cidontoins de l'article L. 3142-25.1 au salarié qui vneit en adie à une prsnonee atnitete d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, dès lros que cttee pnonrese est l'une de clele définie par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou pesiulus jours cédés bénéficie du menitien de sa rémunération panendt sa période d'absence. Ctete période d'absence est assimilée à une période de travail effticef puor la détermination des dirots que le salarié tintet de son ancienneté.

Article 3 - Justifications

Le présent anavevt prdnra eefft à cemptor du 1er juor du mios snuivat la plbuatcoïn de son arrêté d'extension. Par exception, les ditsipooniss slaelaais cetuoenons dnas le cairtpe I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les erptnaisers adhérentes aux onongirtsais panoaertls signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Conformément aux dsnotiippos de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du hncaaidp ou de l'accident mentionnés au pieremr alinéa de l'article L. 1225-65-1 aïsni que le caractère iisplbeansde d'une présence suteonue et de sonis ctgnirntnaoas snot attestés par

un ctrificiat médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au trie de la maladie, du hncdiaap ou de l'accident.

S'agissant de la stiituon du salarié qui veint en adie à l'une des psnoeres définies par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, la ddenae srea accompagnée des jaiusifcttis prévus par l'article D. 3142-8 du cdoe du travail.

Article 4 - Jours de repos cessibles

Le présent anavevt prdnra eefft à cotempr du 1er juor du mios saunivt la pucobiitn de son arrêté d'extension. Par exception, les dstnopoiss sleraaais cnteoenons dnas le ctiahpre I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les eprteeisrns adhérentes aux oaitnrganiss ptrlnaoaes signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le norbme mmaxial de jrous pvaonut farie l'objet d'un don est de 6 jous par année civile, suos la fmore de journées ou demi-journées. L'anonymat du (de la) donateur(trice) est gntraai par l'employeur. Les jrous panouvrt friae l'objet d'un don pnouort être pmpeinnlcreiat des jrous de congés payés cnedpaonrost à la 5e semaine, aquics et non consommés. Il purroa aussi s'agir de JRTT, de jrous affectés au CET ou de jrous de rpeos en cesmniopootn d'heures supplémentaires? sloen le système d'organisation du tmeps de tvairal en vuuiogr dnas l'entreprise. Le salarié deonautr necnoe de manière définitive aux jous cédés. En outre, la csosien de jours de ropes est snas inlneufce sur la durée du tavairl du salarié donateur(trice).

Article 5 - Périodicité et formalisation des dons

Le présent aavevnt prdnra eefft à cmetopr du 1er juor du mios snuivat la publiciaon de son arrêté d'extension. Par exception, les diiipotssons silrlaaas ctinueeos dnas le chipatre I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les eerpsneitrs adhérentes aux ongtaiainrns patoelrns signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Des dnos puneevt être réalisés puor répondre aux bsinoes d'un salarié qui aiurat bseion de ces jours, en une ou puilsreus fois, et selon une procédure qui srea msie en plcae dnas chuqae eresitnpre aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot aynenmos et snas contrepantie. Le salarié qui stoaireuha procéder à un don de jours, en iqiundera le nombre.

Article 6 - Modalités d'attribution des jours donnés

Le présent avnnaet prdnra eefft à cmetopr du 1er juor du mios snuivat la pobatuiciln de son arrêté d'extension. Par exception, les dnisitpsoos saliarlaes cteuneons dnas le cihrtape I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les eetpiensrns adhérentes aux osnaiioartgns paaelnrtos signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le salarié qui sihuoate bénéficiaire du dipiosstif du don de jorus en fiat la daemdne écrite auprès de son emuyeoplr en précisant le norbme de jous dnout il sahoiue être bénéficiaire, en rscetaepnt le délai de prévenance suaf ugrnece absolue, prévu par l'employeur. À cttee demande, snot jniotes les jtatsoiicfnis définies par l'article 3 ci-avant. Un croiurer tmarniss au salarié fseilrroama en réponse le nbrmoe de jorus dnout il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jous seront définies dnas chuqae entreprise.

Chapitre III Congés pour événements familiaux

Article Préambule

Le présent avnneat prdnra eefft à cptoemr du 1er juor du mios sivaunt la paiobtilucn de son arrêté d'extension. Par exception, les dsoiitioonps slaearlis cuetnoes dnas le chaitrpe I s'appliquent à eefft du 1er mai 2018 puor les erptinesers adhérentes aux otiaogasnrs pltoarneas signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les patniareers siacuox ont souhaité merte en conformité les dpinioitsss de l'article 27.1 de la connitveon ccovillate « Congés puor événements fmialiuax » aevc les dsnioiitsoops iusess de la « loi tivaarl » du 8 août 2016.

Article 1er - Événements familiaux concernés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

À la liste des événements familiaux il est rajouté :

- ? décès du conjoint lié par un pacte civil de solidarité, du conjoint : 5 jours ;
- ? annonce de la naissance d'un enfant : 2 jours.

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

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

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

Chapitre IV Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er juin du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions relatives à l'application de l'article I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

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

Article - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

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

cmahp d'application de la convention collective des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1er.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er juin du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions relatives à l'application de l'article I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les entreprises 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.

Article 3 - Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

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

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

Article - Chapitre II Modalités

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

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 concernait 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 concernait les frais de repas, est remplacé par le chiffre 7 fois le minimum garanti.

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

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

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

Article - Chapitre IV Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à sa date de signature pour les entreprises

Article - Chapitre V Dépôt. – Extension

Avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avneat a puor oejbt de définir l'organisme clctluoeur de la crbuotiniton au fecnneimat du piaramistre et de dénommer l'association prraiate de gtsioen de cette constitution.

Article - Chapitre Ier Organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'organisme clucteur de la cuttiirnoobn défini à l'article II de l'accord du 12 jlileut 2018 est OMCOEPCRME puor la ctllcoee 2020 efvciete sur les saeliras 2019.

Une cintvonoen aevc OREMCOCPME et l'AGPEMA définira les modalités de cttee collecte.

Article - Chapitre II Dénomination de l'association de gestion du paritarisme

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent arccod s'applique aux ernrietps du champ d'application de la ciotnveon civltcoee des ceormmes et srvicees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la ctioennvon cvtlloceie du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Article 2 - Choix du secteur d'activité
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent anneavt srea fiat en un nbmore snfsifaut d'exemplaires puor être riems à cacnuhe des paierts creattocannts et déposé auprès de la dreoicn générale du taavril et du secrétariat du gefre du coniesl de prud'hommes de Paris, dnas les cnioodtins prévues par les diissontipos légales. Son etesnixon srea demandée par la pitrae la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 2.2.1 « Dénonciation de l'article 5.2 », est remplacé par un noevul alcrite 2.2.1 aigni rédigé :

« 2.2.1. ? Dénonciation

L'association a puor dénomination : aatcissooin de gteosin du pairatmrisse dnas l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, siot le sigle AGPEMA.

Son siège saoiel est fixé et modifié conformément aux dsioptions des statuts. »

Article - Chapitre III Date d'effet. Durée. Dépôt. Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent annevat est ccnlou puor une durée indéterminée, suaf les dtssoiniops de l'article 1er qui, cmptoe tneu des itenctderuis crcnneat les possibilités de clctloee par les furuts OCPO à cempotr du 1er jienavr 2020, cseronset de prdroiue efeit au puls trad le 31 décembre 2019. Il pnrerda effet à ceptomr du 1er jynaier 2019.

Il srea déposé au secrétariat du gefre du coniesl de prud'hommes de Paris et auprès de la deiitcron générale des reoiatnls du tvarial conformément aux dpnsiioosits des atrcelis D. 2231-2 et stianvus du cdoe du travail.

L'extension du présent annavet srea demandée conformément aux dnoosstiiips des aiecltrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aeannvt proura être révisé ou dénoncé conformément aux dpsotioinis légales.

Compte tneu des éléments d'information dnot dpession à ce juor les priertaneas sicauox des barchens concernées par le présent accord, les paetris au présent accord, eu égard à l'activité des enpsietrres du cahmp d'application défini par l'article 1er ci-avant se rciaenessnont rvleneat du seteur d'activités commerce.

Article 3 - Participation à la constitution d'un OPCO
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Dans cette perspective, et suos réserve de l'évolution des txetes raelifts à la msie en plcae des OCPO tles que proposés dnas le raprpot ministériel précité, les peitras au présent aorccd mfeniastnet luer volonté de peirctpiar aux négociations ctostiivents du fuutr OCPO du seetur d'activité commerce.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent acorcd enertra en viueugr puor autnat que ses saniaetgris relissemnt les codinonits définies par l'article L. 2232-6 du cdoe du trivaal appréciées séparément dnas cchunae des duex bharecs concernées.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

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

Article 6 - Date d'effet. – Durée

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

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

Article 7 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le texte du présent accord est établi en susseffmient

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Définition des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 2 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en deux exemplaires pour qu'un exemplaire 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au

d'exemplaires pour qu'un exemplaire 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Les dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont permis de créer 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 interprofessionnel qui s'inscrit dans les recommandations du rapport Marx-Bagorski du 24 août 2018.

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations du régime de base conventionnel

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

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

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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

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

DPTM (dispositifs de prothèse dentaire maîtrisée) :

? OPTAM/ OPTAM-CO ;

? OPTAM : optique dentaire maîtrisée ;

? OPTAM-CO : optique dentaire maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.

? : euro.

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

HLF : frais limités de franchise fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

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

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

financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Organisme collecteur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet du 1er janvier 2020 et venant à échéance au 31 décembre 2020.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le chapitre Ier de l'avenant du 17 octobre 2018 est abrogé. Il est remplacé par un nouveau chapitre Ier ainsi rédigé :

« Chapitre Ier
Organisme collecteur

L'organisme collecteur de la cruioibttnn défini à l'article II de l'accord du 12 juillet 2018 est OPMRECMOCE pour la période 2020 effectuée sur les années 2019.

Une convention avec OCOPRCEMME et l'AGPEMA définira les modalités de cette collecte. »

Article 2 - Durée

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1686, FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1880,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1686, CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1880,

Accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT,

En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an prenant effet du 1er janvier 2020 et venant à échéance au 31 décembre 2020.

Article 3 - Dépôt. Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Son existence sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant a pour objet de définir l'organisme collecteur de la contribution au financement du paritarisme.

Article 1er - Organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Article 2 - Durée. Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

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

Il sera déposé au secrétariat du gferfe du coenil de prud'hommes de Piras et auprès de la direction générale du travail. Son existence sera sollicitée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de formation de faire valoir 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.

Article 1er - Publics

En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Le dispositif Pro-A est destiné :
? aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;

? aux salariés, siortpfs ou entraîneurs professionnels, en cnratot de trvaial à durée déterminée (CDD).

Il cencrone également les salariés placés en ptsioion d'activité pierltale mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Pour pooviuir accéder à ce dispositif, ces salariés ne dovinet pas aiovr ainettt un nievau de qloiutafiiacn défini par vioe réglementaire, aclmeunelett nvaieu VI siot navieu équivalent licence.

Article 2 - Objectifs de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Pour les salariés, la riovserocn ou la pomtooirn par acelnrnanv sie à fetliciar un cneeganmht de métier ou de profession, ou une protmoion salocie ou professionnelle, via l'obtention d'une qualtiafiocn reconnue.

Les fotirmonas suivies doivent pemerttrt d'acquérir :
? un diplôme ou un tirtt à finalité poliesornnsflee enregistré au RCNP ;
? un crtiaieft de qjufitilaacon ponssonirlefele (CQP) ;
?une qiaouiltacfin rnuecnoe dnas les cosiiiscanaptis d'une cinvoneton cveltciloe nantlioae de branche(1).

Le dossipiitf Pro-A pmreet d'atteindre, dnas un daionme différent ou complémentaire, un naiveu de qatcuoifailin supérieur ou iidueqnte à ceuli déjà détenu par le salarié.(2)

Pour les entreprises, la rvosnceoioirn ou la ptmoorion par aanrncelte vsie à :
? prévenir les conséquences deus aux mnutatois toienoelqghcus et économiques ;
? pmrttee l'accès à la qfaloiciuiatn qaund l'activité est conditionnée par l'obtention d'une cfrettaioiicn aessbiccle ueeinnqmet en emploi, via la fmoatiorn continue.
? ptretmere l'acquisition du slcoe de cscennasaoins et de compétences.

(1) Tremes eulcxs de l'extension en tnat qu'ils ciretnevonent aux dpionitssos prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

(2) Temres euclxs de l'extension en tnat qu'ils cvnrteeonent aux dinoissiptos prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

La fotmroan organisée au tirtt de Pro-A ropsee sur l'alternance enrte etnnniesegmes généraux, pesenlrfisnos et technologiques, délivrés par l'organisme de foatiomrn et activités pereoinefsollnss en entreprise, en lein avec la farmitoon suivie.

Le dspotiisf Pro-A s'étend sur une durée crmiopse ernte 6 et 12 mois.

Les preiaartens siraanietgs décident que le doiptissif puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les peenonsrs qui vinest une des ciancroietts perleensniofosls ? diplôme d'État, ttrie professionnel, tirtt à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent aeanvt ;
?lorsque la nurtae de la qutliiicaaofn l'exige ; (1)
? puor les poenesnrs bénéficiant d'un cantort uqnuie d'insertion ;
? puor les psneorens reuncneos taveiraullr handicapé.

Pour les jneeus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un snoecd ccyle de l'enseignement soaiercdne et qui ne snot pas traetilus d'un diplôme de l'enseignement tcnqehglooiue ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les anitcos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eeigsmtneens généraux, pifelreoossnns et toiqguhoelcens dovenit être mis en ?uvre par un omrgasine de foiaortmn ou par l'entreprise, si elle doispse d'un srveice de formation.

Les herues de frtiooamn pvnuet se dérouler puor tuot ou ptriae

en drohes du tepms de tiavral à l'initiative :

? siot du salarié ;
? siot de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié et dnas la limite, suaf accrod d'entreprise, de 30 heeurs par an et par salarié (si ceovniontn de fafirot en jorus ou en hreues sur l'année : litime fixée à 2 % du forfait). Dnas cette hypothèse et dnas ces liemtis (30 hruées ou 2 % du forfait), le tepms srea rémunéré comme tpems de travail.

Lorsque les actnois de fmotioran snot effectuées pdenant le tepms de travail, eells dnnnoet leiu au mainiten par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces ainocst :
? snot d'une durée coispme entre 15 % et 25 % de la durée tloate de la Pro-A ;
? ne dovinet pas être inférieures à 150 hreues ;
? pneeuvt être portées au-delà de 25 % puor crtaeneis catégories de bénéficiaires ou de ftononmais définies dnas le crade d'un anavnet au présent accrod établi sur pisooiroptn de la CPNEFP.

L'employeur désigne, pmrai les salariés de l'entreprise, un tuetur chargé d'accompagner cqauhe bénéficiaire de la riovserocn ou la proitmoon par alternance.

L'avenant au cnratot de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de fomtiraon envisagée diot être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la pireoottcn slacoie en matière d'accidents du tivaral et de miedalas professionnelles.

(1) Les tmeers « - losruqe la ntruae de la qiaitoualiefn l'exige, » snot eculxs de l'extension en tnat qu'ils cneenreiovtvnt aux dnssioitips de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er avirl 2022 - art. 1)

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Cette litse non euhisxvte proru être complétée par les piopointross ftaies par la CEFNP en foointcn de l'évolution des bsnoeis de la branche.

Dès lors, cttee cismoosmin tiednra une réunion au puls trad à la fin de la première année d'application du présent accord, à l'effet d'adapter si nécessaire la lctie des critnoaiitfes ci-après définies. Ces ppinstoooirs d'adaptation pronout dennor leiu à la négociation d'un aeanvt au présent accord.

Au-delà de cette première réunion, une fios par an la CEFNP exeanmira si la litse des coactienrtfiss diot être aménagée et frea ttuoe pisooptioirn à la CPPNI en vue, le cas échéant, de l'adaptation de cette liste.

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
--------	------------	---------------------------

Vendeur en magasin	34947	CAP équipier plvoynlaet du commerce
	35304	Titre pisofresonl coelsinelr (ère) rotliaen cienlt à distance
	32208	Bac pro métiers du comrceme et de la vetne : ooiptn A « Amotiainn et gstoien de l'espace cormaemicl »
	37098	TP ? Cliseelnor de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cieusnis et slaels de bains
	35233	Titre ponnofeierssl atnsissat mgaenar d'unité marchande
	32049	Baccalauréat posisneernofl métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Tcnqieheus de calimomtociraisen : mekanitrg digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT ? Thunqceis de cmalioimaeocisrtn : bseuinss iaeanttrironl : ahact et vente
	38362	BTS mgeananmet cimmoaercl opérationnel
	38368	BTS négociation et diottgjsliaan de la roietaln client
	35801	BTS ? Cesionl et cicaloiesoiamtmrn de slootinus techniques
	32291	Titre pofroniesensl megaanr d'unité marchande
	35663	Titre ginstonreaie arttimiaisnodn des ventes
	34809	Titre chargé de clientèle
34020	Vendeur-conseil en équipements de la msaoïn connectée	
Manager/ rnpbaslose de magasin	34558	Titre manegar de rayon
	34809	Titre chrgae (e) de clientèle
	38362	BTS mnmeengaat cmiorcmael opérationnel
	32291	Titre pofsesroninel mgaeanr d'unité marchande
	29740	Licence pro cemomcre et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable mkaerting et communication
	37075	Chargé du développement commercial
37865	Responsable en gtseoin d'activité opérationnelle	
Service après-vente	34138	Titre poeefnssnirel tcnheiecn d'après-vente en électroménager et avdeiuuosl à domicile
	37265	Conseiller (e) srieecvs en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien sveeircs de l'électroménager connecté
	36997	Technicien ceoinsl des iurnrucfsatetr et des équipements connectés

Agent logistique	37894	CAP ? Cdctnuouer rietour de marchandises
	37938	CAP cutodcnuer lvruier de marchandises
	34150	Titre ponssefneoril ctocduuner lveruir sur véhicule léger utilitaire
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre pensernfsoiol anegt magasinier
Responsable d'équipe/ ralspsenboe d'exploitation logistique	29992	Licence pro mgmaeanent des pceruoss logistiques
	34198	Titre relaobspne en logistique
	37080	Titre rbsnolpesae logistique
	29989	Licence pro lutgsoiqie et systèmes d'information
	29988	Licence pro luqigstioe et piatgole des ?ux
	35390	BUT ? Mnenmeaagt de la liiuostqge et des ttnsarorps : mobilité et suply ciahn connectées
	35391	BUT ? Maagnnmeet de la listiguoqe et des totnarrsps : mobilité et splupy ciahn durables
	37277	TP ? Teiinchnen supérieur en méthodes et eopittxioaln logistique
	36237	TP ? Tiicenehcn en loquisigte d'entreposage
	38365	BTS ? Goitsen des tortsrnaps et lgisouqite associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre pereinofsonsl ? Gentioasnrie de paie
	37121	Titre peroenofsnisl ? Ctompalbe assistant

Parmi les ctarionfciies pfoesnioneserlls éligibles au dtisispoif Pro-A, ceells créées par la cneontvion cietcovlle noialtane des ccmemores et serevics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (CQP) ont puor oicjtbf de répondre à la nécessité, d'une part, de la maîtrise de la compétence et du saoir spécifique aux eiretresps de la bnarche et, d'autre part, de l'adaptation aux évolutions tienhuqecs et des produits.

Une eretniprse qui inieitra des anitocs au ttrie du dtipiiosif Pro-A derva privilégier, le puls possible, les CQP créés par la cetvnooinn collective.

(1) Ciaeitntfoicrs éligibles suos réserve qu'elles snieot avteics au répertoire naoiantl des cciaotnritiefs pnofiossellreens en apicoaltipn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 5 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Les actnios d'évaluation, d'accompagnement et de fioraomtn snot financées par l'OPCO au muniimm sur la bsae du faorfit défini dnas les ciiodtnins réglementaires.

Ce fiofart puet être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il pndrera également en chrgae les salieras et caerghs seoiacls cdsoaropnrent à ces foramitons dnas la limite des matontns définis réglementairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne coprmote pas de doiitpoinsss spécifiques aux epnirtreses de mnois de 50 salariés.

de formation initiale, de formation professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
 ? développer le rattachement à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
 ? assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
 ? veiller à la mutualisation des compétences et à la possibilité de les acquérir par étapes ;
 ? favoriser l'adaptation des formations et des structures aux modes de vie actuels ;
 ? améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
 ? dynamiser la formation et l'évolution professionnelle, des salariés ;
 ? favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
 ? maintenir le niveau des compétences des seniors ;
 ? sécuriser l'emploi des seniors par des mesures spécifiques à l'embauche et au maintien dans l'emploi ;
 ? accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le souhaitent ;
 ? adapter les évolutions des métiers et favoriser l'acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

Les parties se proposent également d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche d'être plus compétitives pour soutenir les évolutions économiques et sociales et pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences de leurs salariés.

Article 1er - Titre Ier Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective relative à la GEPC ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives issues des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au sein de la GEPC et la formation professionnelle et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il se fonde sur les travaux réalisés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Titre II Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC diagnostic, information, orientation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'objectif de la GEPC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamique et aux salariés de développer des compétences (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

La GEPC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de

l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des données et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau de la branche et celui des entreprises et des salariés.

Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

À ce titre, le présent accord vise à renforcer l'utilité et la mise en œuvre de la GEPC dans les entreprises où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les entreprises non soumises aux obligations légales en matière de GEPC sont invitées à recenser les principes directeurs du présent accord.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre des instances paritaires chargées de la réflexion prospective, notamment l'observatoire de l'emploi et des qualifications de la branche.

Article 2 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Les missions confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNFP), telles qu'elles sont définies dans le titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 sont renforcées afin de mieux répondre en matière de la GEPC créée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au sein de la GEPC et la formation professionnelle.

Article 2.1 - Missions renforcées de la CPNFP en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Les parties s'accordent à reconnaître que la CPNFP a un rôle général de soutien de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle exerce périodiquement l'évaluation qualitative et quantitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des dispositifs de qualification professionnelle (CQP) permettant la validation de l'acquisition, par la formation ou par l'expérience des compétences utiles dans la profession.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les missions de la CPNFP :
 ? examinent régulièrement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche, sur la base en particulier des rapports et études de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire professionnel du commerce de l'opcommerce qui présente régulièrement des données préliminaires pour le secteur du commerce et du rapport annuel de la branche ;
 ? évaluent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les entreprises de la branche ;
 ? travaillent sur la base des propositions et recommandations.

En matière de formation professionnelle, les missions de la CPNFP :
 ? favorisent les actions prioritaires de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire professionnel du commerce, concernant l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les entreprises de la branche, quel que soit leur mode d'acquisition (ex. : examen, VAE), ainsi qu'en matière de formation ;
 ? travaillent en vue de la qualification de qualification.

pnlroosinleefse ptarneemtt d'attester d'une qaafuotilicn et/ou de compétences par les salariés ;
? encrxeet un svuii auennl de la msie en ?uvre des cttcreiaoinfis spécifiques de la bhrncae : les CQP ;
? fnot le balin de l'activité des pciiarupnx oarsgimems qui inrentneievnt dnas la msie en ?uvre des CQP de la bhrance et des priaipcunx CFA qui ientneevrinnt en matière de fmiarootn iltinaie et continue, sur la bsae d'une présentation anleunle de lreus résultats et de lures oanteirtoins ;
? pnnenert cnsasnainoce des résultats et des otatnineoris du paln d'action que l'Opcommerce met en ?uvre puor s'assurer de la qualité des fniaootrms financées ;
? révisent, si nécessaire, les niveaux de prsie en crhage des cotnrats d'apprentissage, dnas le rspecet des dionissoptis légales et réglementaires en veguiur ;
? définissent les priorités de la bcnrahe en matière d'utilisation des fndos mutualisés de la famiotorn ;
? peonpsrt aux isnenatcs d'Opcommerce les ctoonidid de prise en cahgre des différents dsfittspiois financés par cet organisme, dnas le rpeest des dtopiinoiss légales et réglementaires en vigueur.

En matière de métiers en tension, de métiers qui rncrteoennt des difficultés de reemcrenutt en raison d'une issuitfnnafe aatpdtioan de l'offre de frootiamn ou de métiers en évolution, les mmberes de la CFENPP :
? élaborent des plnas d'action et des outils, nemoamtnt de fihecs métiers, des pluetatqes d'informations et de communication, des répertoires de l'offre de formation, etc. ;
? définissent un ciaertn nbrmoe d'actions à dnaotisieln des eertrsineps vinast nnaometmt à :
? rrocefen la visibilité et l'attractivité via la msie en plcae de setis d'information sur les métiers et les formations, le laemnect d'outils de cmouamociitn spécifiques auprès des jeunes, des salariés et des erseteirnpns de la bnchrae ;
? seniotr les eriterenpss dnas lrues démarches de rcemuneertt en intancit caeritns epoymrules à oirvur dvtgnaaae lrues rutetcemrnes ;
? adier à muieit iteedniifr les difficultés présentes et luers bsnoeis futurs, en maettnt en pcale des siets Terntent spécifiques sur luqseels les eitrnsneeps puveent déposer leurs orfefs d'emploi ;
? fomerr les coaorllebrtuas chargés des reersucos hienaums des PME à la flamitrouon des offres, à l'utilisation des réseaux sociaux, à la giesotn des compétences, etc. ;
? suotenir les etffors de fimtaorn et de quoaiatiflcn des salariés par les erseetiprns en mnenat des aniotcs en fauevr de la fntiaoron en alternance, en fevaur du truatat ou du tafrenst de savoir-faire ;
? onetreir l'offre de fmiotraon en créant, si nécessaire, de nvelueos certifications, mrtete à juor les cictrofaiitens existantes, etc.

Article 2.2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

La CNEFPF tsnmraet à la CPNPI le dgsiitoanc partagé de la suatitoin économique et de l'emploi établi puor le/les secteur(s) de la brhncae impacté(s) par de gavers difficultés conjoncturelles. Un accrod de bhrnce puot être cloclu sur le feondenmt de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du trvaail puor une durée ne puvanot excéder 2 ans. Cet accrod cortmpoe des meruets urnegts en fauevr de l'emploi et de la foortiman professionnelle, anagt puor objet d'accompagner les eeirspnrtes confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les msreues envisagées par les petaiiaerrns saociux dnas le crdae de cet acorcd snot décidées sur la bsae d'un dsgriatnoic partagé de la saiottuin économique et de l'emploi. Eleels viesnt à menniait les compétences, les qaciunloftiias des salariés puor les sécuriser dnas lrues emplois, et à préparer la resprie économique dnas de mieereluls conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Les aocnis de fmortiaon prlsooieesnlne prévues par l'accord snot cllees à dioattsienn des salariés.

Elles snot financées en apapliciton de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du cdoe du travail. La CNEFPF asersde une rdmcanoomaetin aux icantsens compétentes de l'Opcommerce sur l'enveloppe prévisionnelle de fimnenencat et les cntiioonds de prise en cgrhae des coûts de foiamtrn des aincots visées par les adrcros cclnous en aocaiipln du présent article.

Article 2.3 - Moyens *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

La CPFNEP peut, en tnat que de besoin, créer en son sien des gerpous de taiavrl paerartiis dnot la mission est précisée par la commission, en tmrees d'objectifs et de calendrier.

Les mrbemes de la CNEFPF puvneet bénéficiet de fintamoros liées à l'exercice de lures moiinsss et proposées par l'opérateur de compétence. Les faris inhérents à la patoicarpitn à ces fnmiatros snot pirs en carhge par l'opérateur de compétence, dnas le reepst des barèmes en vigueur.

Article 2.4 - Missions renforcées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

L'observatoire pcseiptorf des métiers et des qifonialutcias des cmreemocs et svceries de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager agacmcpone le développement des asyleans de GEPC menées au nveaiu de la branche, en lien, en tnat que de besoin, aevc d'autres osriatevobers de barnche ou aevc l'observatoire pceirptsof du comreme de l'Opcommerce.

Dans le cdrae du présent accord, ses msnsiois teels que définies à l'article 21 snot renforcées aifn qu'il asrsue un rôle puls opérationnel au svirece de l'orientation et de la forimaton des salariés de la branche.

Il adie ainsi à aoirv une vsioin pocisrvepte sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des daitcnigsos partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers puor lsueleqs il slmbee nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tosnein » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, otioriallsgnaeenns et économiques (métiers sensibles).

Il paipircte avniectemt à l'identification des bnsieos de fimtooarn et de mobilité pinoeonlflsree dnas la branche.

Les mbremes de l'observatoire pcooitrfep des métiers et des qniultcfiaoias des crmeomces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager vérifient régulièrement l'adéquation etrne lrues prévisions et les réalisations, et comueinmqt les résultats de ces travaux à la CPNEFP.

Article 3 - Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEC) au niveau de l'entreprise *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

En fticoonn de la stratégie de l'entreprise, la GEPC vsie la définition et la msie en ?uvre de mrseues paemntnrt d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en parenmnece aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences riueqess par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les eeerpsirts et les guepors d'entreprises d'au minos 300 salariés, asnii que dnas les eiertpsrens et grpoeus d'entreprises de diomsien cruomiunatmae craptoomnt au monis « un établissement ou une eertsinrpe d'au moins 150 » salariés en France, l'employeur engage seoln la périodicité légale ou conventionnelle, ntmemoant sur le fnnmeoedt des oonraniettis stratégiques de l'entreprise et de lerus conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du cdoe du travail, une négociation sur la gstieon des eopmlis et des proacurs pnfelsoorsenis et sur la mixité des métiers ptanrot sur :

1° La msie en place d'un dsoistiipf de gtisoen prévisionnelle des eimopls et des compétences, asnii que sur les mreuses d'accompagnement spuchseeilts de lui être associées, en prleituicar en matière de formation, d'abondement du cmtope pnnsoerl de formation, de vitliaodan des acuqis de l'expérience, de blian de compétences anisi que d'accompagnement de la mobilité plnifnrloeoesse et géographique des salariés arutes que ceels prévues dnas le cdrae de l'article L. 2254-2.

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique irrévocable à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique.

3° Les jeunes ont droit à 3 ans de la formation professionnelle de développement des compétences », en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce droit est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du coût de la formation.

4° Les avantages de recours par l'employeur aux différents modes de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée.

5° Les entreprises dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités significatives et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 4 - Accompagnement de la branche au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE/PME

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les entreprises du présent accord souhaitent initier les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Pour aider les TPE et les PME dans leur démarche de gestion anticipée des compétences, un diagnostic approfondi et un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action GEPC sont proposés par l'Opcommerce.

La prise en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés est de 100 % dans la limite de l'enveloppe allouée par le conseil d'administration de l'OPCO à la branche.

Les parties sont attachées à ce point et visent à l'adéquation des fonds alloués avec les besoins des TPE.

Titre III Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et mesures d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

Article 5 - Certificats de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties au présent accord reconnaissent l'importance des dispositifs relatifs aux CQP.

Ces dispositifs mis en œuvre dans la branche constituent un élément de l'offre de formation des parcours professionnels dont il est essentiel de réaffirmer l'existence et les modalités d'accès lors des entretiens prévus par l'article 7 ci-après et lors de l'élaboration de plans de développement des compétences.

Article 6 - Accueil des jeunes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 6.1 - Stages en entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les autres éléments relatifs aux stages sont :

? le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un absentéisme temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de spécificité du travail ;

? un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;

? une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;

? les stagiaires accèdent aux activités saisonnières et clefs de la vie sociale et économique, dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;

? pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ;

? l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage ;

? conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

Article 6.2 - Insertion des jeunes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

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

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

La procédure d'accueil du jeune devra également permettre la mise du site, la présentation de ce qui constitue son environnement de travail ainsi que également des éléments très spécifiques comme l'hygiène, les conditions de travail et la sécurité.

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

Article 6.3 - Renforcement de l'attractivité des métiers

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les entreprises peuvent encourager la découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Article 7 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

Article 7.1 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions de l'article L. 6315-1 du code du travail. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

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

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 7.2 - Finalité et modalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourrnt à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leurs compétences et leurs compétences personnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant prévoir des infractions quant à l'activation du contrat personnel de formation et des possibilités d'abandonnement que l'employeur et/ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est constitué dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux CQP de branche.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement a un rôle essentiel, à l'occasion de différents entretiens avec les salariés, dans le développement de la carrière des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité de conseil et d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

Les entretiens visent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement et s'attachent à lui décrire la formation complémentaire éventuellement nécessaire.

Article 7.3 - État récapitulatif
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des

lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020 ou, le cas échéant, avant le 31 décembre 2020 dans les conditions de l'ordonnance du 21 août 2019.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :
? suivi au moins une action de formation ;
? acquis des éléments de compétence par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une formation spécialisée ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il a droit et d'au moins une formation ature que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un avenant est inscrit à son contrat et l'entreprise verse, dans le cadre de ses cotisations au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant est fixé à 3 000 € conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail. Le salarié est informé de ce versement.

Article 7.4 - Remise d'un document écrit
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

L'entretien prévu tous les 6 ans donne lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les formations décrites à l'article 6.2 du présent accord.

Article 8 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 8.1 - Objectif et publics
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

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

Il peut en outre être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences comprend les 3 phases suivantes :

1. Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet :
? d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
? de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
? de définir conjointement la procédure de déroulement du bilan.

2. Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :
? de croquer son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
? de développer une ou plusieurs alternatives.

3. Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :
? de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
? de recenser les conditions et moyens nécessaires à la réalisation du

ou des pterjos piesfesonnrils ;
? de prévoir les plpaniriecs étapes du ou des ptrjeos professionnels, dnnt la possibilité de bénéficier d'un eintrteen de suivi aevc le psararite de blain de compétences.

Cette phase se tmriene par la présentation au bénéficiaire d'un dcuemont de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du blian est suel ditnaeiatsre des résultats détaillés et du dmnoeuct de synthèse qui ne pvenuet être communiqués à 1/3 qu'avec son accord.

Le congé de bailn de compétences est orevt :
? aux salariés en croatnt de taavirl à durée indéterminée (CDI) jsftaiunit de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et qelus que snioet les canttros de travail exécutés) et d'une ancienneté d'au moins 12 mios dnns l'entreprise ;
? aux salariés en ctonrat de tiaarvl à durée déterminée (CDD) taiatlnsot 24 mios de trvaial salarié, dnnt 4 mios (consécutifs ou non) en CDD au corus des 12 dirneres mois.

Les salariés anayt bénéficié d'un congé de bilan de compétences ne pveenut pas firae de nelouvle demande, dnns la même entreprise, pnneadt un délai de 5 ans.

Article 8.2 - Durée du congé de bilan de compétences *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

La durée mauimxm du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il puet être réalisé en dreohs du tmpe de tvarial ou pndaent le tmpe de taarvil aevc l'accord de l'employeur.

(1) *L'article 8 rilaetf au congé de bailn de compétences est exclu de l'extension au motif que ce deirner a été abrogé par la loi n° 2018-771 du 5 seerpmtbe 2018 puor la liberté de chioisr son avnier professionnel.*
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 8.3 - Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 8.3.1 - Bilan à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa dmandee 2 mios avant le début du congé iinnaqdu les dates, la durée, la dénomination de l'organisme paietsratre csihoi par le salarié puor la réalisation de son blian de compétences.

L'employeur ionrfme par écrit le salarié de sa réponse dnns les mios snavuit la réception de la demande.

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

Article 8.3.2 - Bilan à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le blian de compétences puet éventuellement se fraie à l'initiative de l'employeur, naotemnmt dnns le pgnoreoenlmt de l'entretien professionnel, dnns le cdare du paln de développement des compétences. Dnns ce cas, l'employeur diot prévenir le salarié dnns un délai ssiafnfut puor lui pertrterme de s'organiser. Le rufes d'un salarié de contsiner à eftunger un bilan de compétences ne csoutnie ni une faute, ni un mtiof de licenciemnt.

Article 9 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 9.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La fmortaoin pisornsefnollee tuot au lnog de la vie csutntioe un fecutar déterminant puor assuerr une réelle égalité de termaitnet des salariés dnns l'évolution de luer qiutfiaolaicn et luer déroulement de carrière.

Puor aussrer l'employabilité des salariés, les praites sitgnareias

préconisent l'égal accès de tuos les salariés à la fortamoin pfnrsroiesnloee en gsannaritsat le même accès aux fomoritans des hmeoms et des femmes tnat puor le développement des compétences ieilelnnddivus et penfilooenlssers que puor l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans cttee perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rporapt de bcnrhae et des tauarvx de l'observatoire proepsicf des métiers et des qtlaniicofuavis visés à l'article 21 du présent accord, élabore des ramtennadiomcs sur l'égalité plrlesoinneosf des femmes et des hmeoms dnns l'accès à la faoiomtrn poornefleissne continue, y cripmos en matière d'alternance : en ftiroaomn initalie aevc l'apprentissage, en firamoton cniounte aevc les contats de potseailaoiinsofrsnn et la rsneovorcien ou ptomroion par l'alternance (« Pro-A »).

Les eespertrins vllnieet à cuerbiontr au développement de l'égalité peisfnlnooesle et à petertmre d'ouvir des possibilités de pmooitorn égales puor tuos les salariés, en pultreiiaer dnns l'élaboration du paln de développement des compétences visé à l'article 10 du présent accord.

Puor farvoesir la ptiricaiotapn de tuos les salariés aux aocnits de formation, les parties srigienaats sieutoahnt incteir les employeurs, dnns le rseepct des impératifs de l'entreprise, à :
? privilégier une oatnsraoign perantmtet aux salariés de ccoenliir vie plifoosssenerle et vie privée ;
? réduire les cortaietnns de déplacement liées aux actoins de faoomritn tuot en gaianansrtst un neiavu de qualité de fomrtioan égal ;
? uelistir la faimoortn à dcitnsae (synchrone-asynchrone) puor répondre aux cieartontns pesnoleelnrs des salariés.

Article 9.2 - Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou un arrêt longue maladie *En vigueur étendu en date du 1 mai 2021*

Le congé de maternité ou d'adoption, cmome le congé peaantrl d'éducation ne diot pas conriude à un gel des drotis à faitrmoon puor le salarié.

Les femems qui rreepnennt luer activité après un congé de maternité ou les hemoms et les fmeems après un congé ptneraal fnot parite des pclubis prrtreioiais en ce qui concrcne l'accès à la « Pro-A ».

Les salariés qui rpnerent le tairval à l'issue d'un congé ptaearnl d'éducation (complet ou à tmpe partiel) bénéficient de plien driot d'un blian de compétences, suos réserve des cniotdonis d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un biosen est identifié par l'une ou l'autre des parties, de porosepr aux salariés de rotuer de congé de maternité, d'adoption, de congé paratnrl d'éducation ou d'un arrêt lgnoue mdlaiae des atnoics de fmrooitn ou de rsimee à neaviu adaptées aifn de fecitilar la riprsee d'activité professionnelle, pannedt le tmpe de travail.

Le suivi des diiosnspotis du présent arcilte est assuré, d'une part, au sien de l'entreprise par les intescnas représentatives du psnreneol lorsqu'elles etinsxet dnns l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la bchnare par la CFENPP à traevrs les données frinueos par le rrappt de bhracne et l'observatoire ppciortsef des métiers et des qualifications, visé à l'article 21 du présent accord.

Article 10 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le sverice dématérialisé rilaetf au cmpte psrnrneoe de fimtroaoon géré par la Cissae des dépôts et csnnnigoitaos intègre la possibilité puor cuhae tirtuaile du cpmtoe de desioprs d'un parepsot d'orientation, de farootimn et de compétences dnnt la csunottoialn est autorisée enmeuevxlciat par le taliurite qui rsneece les fnomrtaois et les qftcniiaaolius siuevs dnns le cdare de la fmraiootn iiniltae ou cutninoe asnii que les aqcués de l'expérience professionnelle.

Titre IV Dispositifs de formation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

Article 11 - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement de compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en 2 catégories :

? les actions de formation opérationnelles qui sont celles qui concernent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles sont incluses dans le temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur ;

? les actions de formation dites "hors temps de travail" qui sont celles qui ne sont pas effectuées pendant le temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et des actions de formation qui contribuent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de programmes d'accompagnement de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 11.1 - Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de développement des compétences, l'entreprise a une responsabilité particulière sur le fait que :

? le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le processus de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité de l'accompagnement des salariés dans leurs formations ;

? les différentes catégories de personnel bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation quel que soit leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;

? les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les modalités de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 11.2 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À défaut de prise en charge par l'employeur, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail

effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de travail et le dimanche et le jour habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos, sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 12 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devraient bénéficier de leurs droits à formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage.

Les droits au présent accord sont également nécessaires de valoir ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1er janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1er janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 ? par heure d'heures le 1er janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1er trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier trimestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>.

Article 12.1 - Principe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les bénéficiaires du compte personnel de formation sont ceux qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du code du travail peuvent bénéficier de leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de servir à leur initiative, une formation en ligne ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le ruf du titulaire de son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

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

Article 12.2 - Modalités d'alimentation du CPF

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CPF est alimenté annuellement à la fin de chaque année professionnelle au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits reconstitués même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 ? par an pour se former (plafonné à 5 000 ?) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes droits d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de bénéficier de leur formation et leur employabilité. Une période de chômage est maintenue pour les salariés dont le temps

pairtel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond des puls sont appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accord du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prisés en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 27.1 de la convention collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continue d'acquiescer un droit à CPF.

Article 12.3 - Abondements du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. L'abondement est alors correctif.

Article 12.4 - Mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

Lorsqu'elles sont prévues en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La durée du salarié doit être comprise au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au maximum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

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

Il en est de même des heures permettant d'acquiescer le salaire de congés payés et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

(1) L'article 12.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 12.5 - Formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :
? par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? par une attestation de validation de bloc de compétences inscrite par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
? par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relève au salaire de compétences professionnelles et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant d'acquiescer le salaire de congés payés et de compétences ; ou
? d'acquiescer le salaire de congés payés et de compétences ; ou
? d'être accompagné pour la VAE ; ou
? de réaliser un bilan de compétences ; ou
? de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire ; ou
? de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les bénéficiaires de qualifications professionnelles (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

Article 13 - Projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mise en œuvre du CPF, destinée aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de façon à acquiescer des compétences professionnelles en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition).

Article 13.1 - Formations financées par le PTP
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Article 13.2 - Conditions et modalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particuliers :
? lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
? lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquiescée de plein droit.

Article 13.3 - Rémunération et droits en PTP
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme en situation de chômage partiel et bénéficie du maintien de sa cotisation sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de transition professionnelle conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il bénéficie de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent sur le lieu où il exerçait son travail avant la réalisation de son PTP.

Article 14 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties signataires du présent accord seules ont également pour objectif de contribuer au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les entreprises de la branche usent de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des articles L. 6326-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif peut porter sur un ou plusieurs postes d'emploi de bénéficiaire d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois identifiés par la branche.

Article 15 - Périodes de mise en situation en milieu professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

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

- ? de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- ? de former un jeune en apprentissage ;
- ? d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont définies conformément à l'article L. 5135-4 du code du travail. Toutefois, ce type de dispositif ne peut porter sur :

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

Article 16 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 16.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la qualification demandée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies aux articles R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un agencement de son temps de travail afin de bénéficier de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article D. 3142-5-1 du code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune déduction de la

rémunération du salarié.

Le salarié est tenu de verser à l'employeur les éléments de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, primes sur objectif, etc.), il s'agit de la part de la rémunération brute des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 16.2 - Modalités de mise en œuvre de la VAE
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre du contrat professionnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

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

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

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

Article 17 - L'alternance
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 17.1 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclut conformément aux articles L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du secteur d'activité universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des conditions liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Pour la préparation des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables. Il doit surver les conditions spécialement dispensés dans le cadre de la formation d'apprentis dès lors que la condition mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans les mois qui précèdent les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à

l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en période de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette durée par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du vuavail parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint clebarlotuoar de l'employeur. Il a pour mission de développer une activité faitcmre en :

- ? pnatcriapt ou étant informé du renceermutt de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;
- ? aaeulnccilt et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- ? ongraanist la poioegrssrn de la fairmootn en liosan aevc le CFA ;
- ? oniragast le sviui des périodes en epsietrnre et pirciaantpt à l'évaluation et la ceitiociraftn de la ftooriman ;

? aursanst la msie en situatoin de tvraial et ogsnrnaait la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en tant qu'apprentissage, de coarntt de professionnalisation, ou dans le cadre du dsisiioptf « Pro-A ».

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation pour exercer cette fonction dans les conditions définies par l'article L. 6332-14. Les dépenses et la formation sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du code du travail.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le système d'engagement collectif dans les conditions définies par la législation en vigueur.

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Smic dans la mesure où il est inférieur à 53 % du salaire minimum conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de convention ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel en vigueur à l'emploi occupé
2e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Smic dans la mesure où il est inférieur à 61 % du SMC	
3e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Smic dans la mesure où il est inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le 1er jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours sont aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 17.2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 17.2.1 - Objectifs et publics
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les entreprises ont le droit à la formation des jeunes et des adultes en vue de l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes éloignés de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes conduisant à des professions :

- ? enregistrées dans le répertoire national des métiers (RNCP) ; ou
- ? rnuoncees dans les statistiques de la conjoncture économique des secteurs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; ou
- ? figurant sur la liste ouverte à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :
? aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins 1 jour) pour compléter leur formation initiale ;
? aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans ;

- ? aux bénéficiaires du RSA ;
- ? aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- ? aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- ? aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » peut conclure un contrat de professionnalisation. (1)

La CNPEFP de la branche détermine en tant que de besoin les spécificités.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en lien avec l'objectif de la formation professionnelle et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permet d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

(1) L'alinéa 5 de l'article 17.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.5221-5 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 17.2.2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La durée d'un contrat de professionnalisation n'affecte pas l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de formation professionnelle se déroulant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans le cadre de la bourse des compétences et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et nominalement pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, pour les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des domaines d'emploi définie ainsi que pour permettant l'obtention d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la circulaire de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle inscrite sur la liste proposée par la CPNEFP.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des aides d'évaluation, d'accompagnement, ainsi que des emplacements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des aides peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation

	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
Non-bac	65 % du Smic	75 % du Smic	100 % du Smic sans pouvoir être inférieur à 85 % du salaire minimum conventionnel
Bac	75 % du Smic	80 % du Smic	

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée maximale de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée maximale de travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré, suivant le choix du salarié.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute période d'un cycle de formation en alternance vus à l'origine d'un contrat de professionnalisation supérieure ou complémentaire conclu au cours d'un contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la période de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2^e année.

Article 17.2.4 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les aides d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la bourse au regard des besoins, comme les aides pour les publics en situation de handicap résultant de l'obligation d'emploi.

Article 17.2.5 - Contrats de professionnalisation en CDD
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et principale de l'entreprise qui l'emploie.

La durée du CDD peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :
? les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans

l'exigence, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2^e cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 17.2.3 - Statut et rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des droits inhérents aux salariés de l'entreprise, dans la mesure où ils ne sont pas imputables avec les exercices de la formation.

Le titulaire du contrat de professionnalisation peut bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours par année civile pour préparer ses examens. Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen confiant date certaine, au moins 1 mois avant la date des épreuves.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

qolciutfain ;
? les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux aidés handicapés (AAH) ;
? les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La période est également possible :
? si la somme d'allocations visées est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
? si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, absence du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 17.2.6 - Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO désigné par la branche professionnelle le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 17.3 - Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance « Pro-A » fait l'objet d'un accord spécifique.

Article 18 - Tuteur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 18.1 - Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties s'entendent considèrent que le développement du tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconnaissance ou la portabilité par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplacer les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- ? accueillir, aider, former et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la ressource humaine ou la formation par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
- ? assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation ;
- ? contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

Article 18.2 - Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la ressource humaine ou la formation par l'alternance, ou de contrats d'apprentissage.

En l'absence de formation au contrat et/ ou d'expérience de tutorat, les stagiaires conviennent que l'entreprise doit fournir une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, primes, bonus sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux dandment à la section pratique professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suppression des coûts liés à l'exercice de la fonction tuteur en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 633293 du code du travail.

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du code du travail.

Article 18.3 - Charte « Tutorat »

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'un des facteurs clés de réussite du parcours des salariés en formation repose sur la qualité de l'encadrement du tuteur de proximité, à même de transmettre les connaissances, d'accompagner le salarié dans l'apprentissage du métier et de contribuer ses efforts avec l'organisme de formation (préparation du projet professionnel, etc.). Dans ce cadre, les tuteurs et maîtres d'apprentissage désignés par l'employeur s'engagent à respecter la charte « Tutorat » qui, une fois établie, sera annexée au présent accord et assurera de leur adhésion aux engagements susdits au titre de la fonction tutorale.

Titre IV Autres acteurs de la formation

Article 19 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les membres de l'encadrement ont un rôle muoté à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les membres de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- ? les informer sur les dispositifs de formation et de développement des acquis de l'expérience ;
- ? leur apporter l'accompagnement nécessaire pour la conduite des activités professionnelles.

Article 20 - Information et consultation du comité social et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CSE sera informé et consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre de la consultation sur la qualité sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Le projet de plan de développement des compétences pour l'année suivante sera transmis aux membres du CSE, préalablement à l'information-consultation, ainsi que le bilan du plan de compétence de l'année précédente.

Article 21 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2 du présent accord.

Article 22 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 22.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les signataires, conscients de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des besoins qui affectent, de manière qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 17 septembre 2015 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des métiers et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 22.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit associer les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de listes prioritaires de métiers et les salariés dans l'élaboration de listes professionnelles.

Sa mission est de fournir des éléments d'information à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche, existants et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, cristallise et analyse les

ianoiomrnts qviietntatuas et qelauttaiivs reavetlis à qruate
cpamhs d'observation dnas la bnrhce :

- ? évolutions économiques et teeqlocihugnos ;
- ? dievner de l'emploi ;
- ? pevpcrsetis démographiques ;
- ? offre de faortmoin ilainite et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un
dgistainoc qnaut à l'évolution qvnuttaiatie et qltavutiaie des
idnrcaetus analysés et sur la ctscoirtuonn de scénario
prospectifs.

L'observatoire puet également réaliser ou faire réaliser, par les
ogstnniaiaors plrfnenloeeoiss ou par des psratetieras externes,
des enquêtes pcotreespivs sur les binseos à cuort ou moyen
treme des entreesrpis en terems de qliutcofaaiin et de
formation, anisi que sur les fuaretcs économiques et
oilntoraninasegs ssiepuclbelts d'influer sur ces bnoises et sur les
puiqrteas de gstoiein de rsecerouss himaenus au sien des
entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en
foitnocn des priorités de la branche, des asenalsy proonrut être
coineudts sur un paln lacol ou européen.

La CEFNPP est chargée d'élaborer la litse des truavax à réaliser
par l'observatoire.

La CENFPF emeniraxa les résultats des travaux, tnat qifttnuaitas
que qualitatifs, qui lui prtmeenortt de définir des
redonmmaatnois en matière :

- ? d'orientations des eiomlps et des métiers ;
- ? de priorités des aotcnis de ftriomoan ;
- ? des pbucils prioritaires.

Article 22.3 - Diffusion des travaux
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le comité pratriarie de poitalge visé à l'article 18.4 du présent
acrocđ temnsart à la CNFPEP un copmte rdenu de chcanue de
ses réunions, le résultat de ses analyses, taauvrx et études anssi
qu'un bailn anuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des alenysas
menées par l'observatoire, les cnunsoilocs et rcnmdaeaoimnos
qu'en trie le comité de pialotge en matière de priorités de
foariotmn peolifoslrnene snot mis à la diipsioston des cfchs
d'entreprise, des itcennsas représentatives du pseernnol et des
oseinrgmas compétents du seuctr d'activité.

Article 22.4 - Comité paritaire de pilotage de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le comité prartiaie de pilotage, constitué par les membres de la
CPNEFP, se réunit au minos une fios par an.

Pour arsuser ce rôle, la CFNEPP détermine au mnois une séance
de tiraval spécifique par an anay puor suel ordre du juor les
tauvrax raneelvt de l'observatoire.

Article 22.5 - Assistance technique de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Par voie de cvtoeinnon précisant les modalités de msie en ?uvre
d'une assistance, l'observatoire pourra rroieucr aux moyens
techniques, humains, litusoigqes mis à dpoissioitn par l'OPCO
désigné par la branche.

Article 22.6 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les taruavx de l'observatoire snot financés conformément aux
dinipostsois légales.

Article 23 - La CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En complément des msoinsis tlees que définies par l'accord du
22 février 1996, la CNFEPP est un onrgae ppraatiiie de réflexion

et de potmoiron de l'emploi et de la frooitamn professionnelle.
En matière de fratiomon professionnelle, elle a namenomtt puor
msoisin de pptiarcer à la piqltuoiie de branche, en ttnaet
cptome des résultats de ses turavax en matière d'études sur
l'emploi de la bahrcne et de cuex de l'observatoire psirceotpf
des métiers.

Elle ciborunte également à la définition des priorités de bchanre
en matière de peitfssaliooosanirnn et de CPF et paitcrpie à la
définition et à la création des ftoinoarms pfnoonerlseeisls ou
teeunghcis spécifiques à la branche.

Article 24 - Titre V Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'opérateur de compétences désigné par la bcanrhe des
creomcmes et seveicrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de
l'équipement ménager est l'Opcommerce.

Le fnmicnneeat du dtsiiopsif de ftarimoon est fixé
conformément aux dtioipionsss des aiectlrs L. 6331-1 et L.
6331-3 du cdoe du travail.

Titre VI Dispositions finales

Article 25 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement cocnlu
en matière de fiaotrmon professionnelle, ne puet déroger au
présent accrod que s'il comotrpe des gaeatinrs au mnios
équivalentes.

(1) Airlcte étendu suos réserve du repcset des dsioionsptis des
ateclris L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dptosinsois cuentnoes dnas le présent aorccd s'appliquent
aux eiestrnerps de mnois de 50 salariés suaf puor cleles puor
leesleuqls la loi prévoit qu'elles ne snot pas concernées.

Article 27 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent acrocđ est cocnlu puor une durée indéterminée.
Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6
du cdoe du travail, il pdrrena efeft à cmpetor du 1er juor du
mios sainvvt la plcuabtoiin de son arrêté d'extension à
iritenvenr dnas les muerllies délais. Il se susitbtue à tuotes les
dsopiitnioss connteeus dnas l'accord du 17 septbreme 2015
rileatf à la ftamoiron ponseelsofrline tuot au lnog de la vie.

Article 28 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les peratis sarineitgas s'engagent à pvimruoor le présent
acorcd et à acgamepnocr les eierstnerps et les salariés dnas sa
msie en ?uvre. À cttee fin, ils décident de metrtre en place une
csoimiosmn de sivui suos l'égide de la CPNEFP.

La cmmsisooiin de sviui est constituée des meebrms de la
cmiosimosn ntloinaae pitaarire de l'emploi et de la foatiromn
pisllesnoeorfe (CPNEFP).

Elle se réunit au mnios une fios par an, à l'initiative de la patrie
la puls diligente, et a puor msoinsis :
? de pmvuroioor les dsistifpois et les modalités d'accès à la
formation, nenomatmt à tarvers l'OPCO désigné par la brcnhae ;

? de mener des actions d'information et de conseil nécessaires au développement de la firme dans les petites entreprises ;
 ? d'examiner un bilan annuel d'application de l'accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l'observatoire sectoriel des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

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

Article 29 - Publicité et formalités de dépôt
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ

Avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Référence au CQP « Concepteur(trice) vendeur(se) cuisine et aménagements intérieurs »
 En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 14 mars 2018 (arrêté du 27 décembre 2018 publié au Journal officiel du 4 janvier 2019) s'appliquent aux conditions de cet article, lorsque le salarié prouve justifier avoir obtenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) et aménagements intérieurs, tel que défini par l'annexe II à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux CQP dans la convention collective du négoce de l'aménagement (numéro de fiche RCNP 32074).

Article 2 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
 En vigueur étendu en date du 1 août 2021

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
 En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

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 :

d'application. Il est établi en quinze 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.

Article 30 - Révision et dénonciation
 En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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. 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 3e année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

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

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

Article 3 - Durée de l'accord, extension et dépôt
 En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son entrée en vigueur 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 avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les parties au présent avenant, après avoir constaté l'absence d'inscription au RCNP du CQP concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et l'impossibilité pour cette raison de mettre en œuvre une partie de l'accord du 14 mars 2018 (plus particulièrement son article 3), ont souhaité par la conclusion du présent avenant, donner pleine efficacité à l'intégralité de l'accord précité.

« Le taux global de la cotisation à l'assurance des risques décès, invalidité abusive 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. »

Article 2 - Durée et date d'effet
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

Article 4 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations plénières et syndicales représentatives. Il est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un organisme 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 ministère chargé du

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

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, période de l'examen ;
- ? s'assurer de la continuité du contact en partenariat avec les services RH et/ou du chef d'entreprise ou d'établissement, plus particulièrement la sécurité sociale et sociale.

Accueillir l'alternant :

- ? présenter l'entreprise, le service et les différentes personnes, avec lesquelles l'alternant va travailler, ainsi que les missions ;

Avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT ; FEC-FO,

Article - Préambule

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 :

- ? 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 processus 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 fournissant des missions opérationnelles en adéquation avec la certification préparée ;
- ? veiller au suivi de sa formation, notamment en participant aux réunions organisées par le centre de formation et en complétant les documents de suivi ;
- ? recueillir le rassemblement 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 progrès personnels 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 conclusions finales.

En vigueur étendu en date du 14 juin 2020

Les partenaires sociaux ayant fait constater que l'accord du 13 juin 2018 était venu à échéance le 13 juin 2020 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune en prenant en compte les effets.

Avenant du 10 décembre 2020 relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Ccomre ; FEC-FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de tenir compte des aléas du calendrier qui peut faire coïncider un jour férié avec un dimanche et afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de ses droits conventionnels à jours fériés, les parties signataires au présent avenant ont tenu à réviser l'article 25-2 de la convention collective tel qu'il suit :

Article 1er - Révision de l'article 25-2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le 3^e alinéa de l'article 25-2 « Ateliers jours fériés » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, est abrogé et remplacé par le préhabilité suivant :

Avis d'interprétation n 01-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux art. 27-1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Cmmoece ; FEC ? FO,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

La commission paritaire 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

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Cmmoece ; FEC-FO,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

La commission paritaire 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'absence d'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 contrepartie rémunéré comme un jour férié chômé. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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

Article 3 - Application, révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2021.

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

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 2 et 3 de la convention collective.

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 27-1 de la convention collective relative aux congés pour événements familiaux.

Plus, particulièrement, dans le cadre de cet avis il était demandé s'agissant de l'autorisation d'absence complémentaire de 1 jour en cas de décès listés à l'article 27-1 a) nécessitant un déplacement de plus de 300 km du domicile du salarié, si cette autorisation d'absence devait être rémunérée ou pas.

Après présentation des arguments par l'organisation syndicale à l'origine de la saisie pour justification du paiement de cette autorisation d'absence complémentaire, les membres de la commission ont émis, à l'unanimité, l'avis suivant :

L'absence complémentaire en cas de décès listés à l'article 27-1 a) nécessitant un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile des salariés, doit être interprétée comme une absence devant être rémunérée.

Conformément aux dispositions de l'article 4-2 d) précité, le présent avis d'interprétation fera l'objet de la publicité légale et sera annexé à la convention collective.

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 3^e paragraphe de cet article qui stipite :

« 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 soutient qu'en fait 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, ce qui en contradiction avec le texte. Les autres organisations syndicales de salariés soutiennent également cette interprétation.

Les organisations patronales considéraient, à l'inverse, que la parité de repos « hors repos dominical » permettrait justement de faire coïncider un jour férié avec un dimanche sans qu'une

csnemooitane ne s'ot nécessaire.

Après échanges entre les signataires sur l'interprétation du

Accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD liée à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO,

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Annexe
Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :
?? ;
?? ;
??.

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :
?? ;
??.

Article 3 - Période d'activité partielle
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

La période d'activité partielle est prévue à partir du ???? et jusqu'au ????.. En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4 - Modalités de l'activité partielle
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Décrire les modalités (fermeture certains jours, réduction hebdomadaire, réduction journalière)

Exemple :

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.

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle sera réduit au maximum de ? % (maximum : 40 % par semaine) ou, si applicable de l'administration, 50 %.

Cette réduction s'applique également de manière proportionnelle aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée du travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5 - Mobilisation des congés payés et des jours de repos
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Préalablement ou conformément à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés au cours et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos au cours de l'année) de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté?.

Article 6 - Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

6.1. Préservation des emplois

La préservation des emplois au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6.2. Formation

Rappel des dispositions de l'accord de branche :

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties saignantes du présent accord conviennent de l'importance capitale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties saignantes s'engagent à favoriser les opportunités de mettre en place à partir des périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises doivent privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif « Pro-A » et du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) et favoriser aussi les périodes de formation des élus et mandataires.

Ainsi, préalablement ou au cours de toute période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial?). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org>).

Les projets de formation certifiante, visant une compétence rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définies dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mise en œuvre du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut bénéficier de son CPF.

À ces fins, les sirnaaiegts réaffirment luer daenmdé à l'État de pivoour mobiliser, dnas le cdare d'une gstoien simplifiée, les recoseruss dinposilbes de l'opérateur de compétences (Opcommerce) et des sunnbievtoas pubiluqes dédiées à la fioroamtn (FNE-Formation, fonds sicaol européen, autres?) puor le fmnaniecet des coûts de ftoormin engagés par les entreprises, en pilutaercir les TPE et PME, aifn de faire fcae aux geavrs difficultés celoteljnnrucos visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du travail.

Éventuellement, areuts dpositionisits :
? ? ;
? ? .

Article 7 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les modalités de culcal de l'indemnité versée au salarié snot déterminées sloen les dpiinisootss légales et réglementaires en veiguur et en conformité aevc l'accord de bnhrcae du ? (75 % de la rémunération brute).

Le dgiinraet salarié de l'entreprise metatnt en ?uvre le doipsistif spécifique d'activité plrtlaiee s'engage, dnas un esiprt de solidarité, à ne pas atmeeugn sa rémunération pneadnt la durée d'application du dioitpssif puor tienr compte des efotfrs cinnesots par les salariés.

Éventuellement :

Les salariés soimus à une cooetvinn de fafirot aennul en jrous bénéficient de la gnariate d'indemnisation décrite au présent article.

Pour ces salariés dnot la durée du traavil est fixée par une ctoenonivn de fforiat en hereus ou en juors sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité ptlelraiee snot déterminées en tenant ctpome du nrbmoe d'heures ou de jruos ou de demi-journées ouvrvs non travaillés au titre de la période d'activité partielle, aevc les règles de coosnrvnen définies par vioe réglementaire.

Article 8 - Demande d'homologation En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent dcnouemt unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité ardiitamsvnite puor homtaigoooln par vioe dématérialisée dnas les cdiontions réglementaires en viuguer (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise) :

Cette demdane est accompagnée de l'avis rendu par le comité scaoil et économique (CSE). L'avis a été sollicité à piatrr d'un donucmet de catnoousiltn établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

L'entreprise tearmsnt une ciope de la deadmne d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE.

L'autorité aitaimidrvtnse niofite à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jrous à ctoempr de la réception du présent document. Le sniclee gardé par l'autorité airdtavitminse pneadnt ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rodetioncucn ou d'adaptation du document.

La dndmaee d'homologation ou de vtaoiidlan vuat auoisaiottrn d'activité plerlraiee spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bialn adressé à l'autorité administrative, avnat l'échéance de cahque période d'autorisation de rocerus au disiiopstf spécifique d'activité partielle.

Avenant n 1 du 26 mars 2021 à

Article 9 - Informations des salariés et du CSE

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les salariés sstcbpielues d'être concernés par le dipoisstif spécifique d'activité prilltaee snot informés concmeeeetivllt par l'affichage de l'accord de bnhrcae plus invdludmeieleint par tuot moeyn (courriel, courrier, ltrte rsmiee en mian propre?) de teotus les muerses d'activité preltalie les cnarnceont : ongraosiatin du tmeps de travail, isdmaineniotn par l'entreprise. Ctete inmortaifon est fatie 7 jrous farcns avnat la msie en ?uvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité sicaol et économique (CSE) reçoit tuos les mios les irtfonmoanis sanvtueis :

? le nmbroe de salariés concernés par la msie en ?uvre du dipssotiiif d'activité piltealre ;
? le nrombe msueenl d'heures chômées ;
? les activités concernées ;
? le nborme de salariés aynat bénéficié d'un agcmnonmpeacet en fiamotron pnfsislneloeroe ;
? les preeseipctvs de rpsreie de l'activité.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmoentcus nécessaires puor la dmndae d'homologation et les voeis et délais de rocures snot portées à la cascnianson des salariés par tuos mnoeys penrtmeatt de conférer dtae cireante à cttee iimaotrfronn (courriel, courrier, lrttee rimsee en mian propre?) et par vioe d'affichage sur lreus lieux de travail.

Article 10 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent dnuceot unilatéral et le dpoissitf de msie en ?uvre qu'il comptore enerntt en viueugr le lenamiden de son htloigoaomon par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ????? (à préciser : durée de l'activité partielle).

Fait à ?????, le ?????

La direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Diagnostic sur la sattuiion économique de l'entreprise et pvieetsprecs d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser :

La prete de cihfrfe d'affaires, la prete de résultats, ou la ptree de prats de marché, puora être justifiée par les banils pvonuat rneotmer jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rpoprat de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et prtnaot sur les pctevsieeprs économiques et financières puor les mios à venir.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsaie du dsngaiotc évoqué ci-dessus et dnas le rpeesct des staiunilptos de l'accord de bahrnce (en cas de présence de comité sicaol et économique dnas l'entreprise ; aeoujtr « et après cotutlsianon du CSE ») est de mtetre en ?uvre ce naoevu dospitiisf en foictnon de la souaittin et des spécificités de l'entreprise.

La msie en ?uvre de ce dssiipitoif a été rdeune pbsilsoe du fiat de la sruiatnge de l'accord de banhcre en dtae du ?????, étendu par arrêté du ??????. Tiutooefs ce doitisipsf est subordonné à l'homologation par l'administration du présent doemunct unilatéral.

l'accord du 26 janvier 2021 relatif à

l'activité partielle de longue durée APLD liée à l'épidémie de Covid-19 dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO,

Article 1er - Préambule de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le 2e alinéa du préambule est abrogé et remplacé par ce scénario alinéa ainsi rédigé :

« La limitation de l'activité à la venue sur les ryons de poudris dits ? eselsietns ? et la limitation au raiertt de cmeamdnos et lorsivian cnlites a réduit le crhffie d'affaires de ctiaeerns etprisnees et puls particulièrement cleels de mions de 50 salariés qui ont déjà sfruefot de l'effet du 1er confinement, ranleappt que ces ernespirets de mnios de 50 salariés représentent la mejraue pirate des ccmeemros de la profession. »

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans l'article 1er « Champ d'application », les mots « de moins de 50 salariés » sont supprimés.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Avenant n 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Accord du 13 octobre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV, FS CFDT,

Accord du 8 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de

Avant l'article 8 « Cmisoiomsn de suivi », il est rajouté un nvoeul aclirte 8 aisini rédigé :

« Atrlice 8

Dispositions particulières aux etsrneripes de mnios de 50 salariés

Pour les raoniss évoquées dnas le préambule du présent accord, les preitas eistment que son ceotnnu est particulièrement adapté aux erieetrpnss de moins de 50 salariés. »

Article 4 - Annexe
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans l'introduction du donumcet annexé à l'accord, les mots « de moins de 50 salariés » sont supprimés.

Article 5 - Numérotation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les acerlits 8, 9 et 10 dnneeievt rmiepvsnntecet les aritlces 9, 10 et 11.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent anvneat a puor finalité, à la dmdnaee de l'administration du travail, d'élargir le chmap d'application de l'accord du 26 jevainr 2021 ccnlou dnas la bhcarne des ccoemrms et srceievs de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager.

L'accord précité anayt été réservé aux etriseprens de moins de 50 salariés, le présent aenavnt a puor otbiécjf d'en petmrtrre l'application à tueots les eprnsiteres snas dtnsioitcn d'effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2021

Les pietrreanas soicuax ayant fiat le cosntat que l'accord du 13 juin 2018 est vneu à échéance le 14 juin 2021 ont souhaité, puor pemrtre la pisouture des tauvrax rtlfaies à l'élaboration d'une cntvnoein colltvice commune, en pogelnorr les effets.

Article - Préambule

Arocod clocnu puor une durée d'un an jusqu'au 31 décembre 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd a puor finalité de définir les cntiinodos d'indemnisation des représentants désignés par la brhacne pereonnllsifse en aiaocliptpn de l'article L. 6211-2 dneierr alinéa du cdoe du travail, destinés à friae ptirae des msoiinss chargées du contrôle pédagogique des fmonairs par asriptnepgsae caiondsunt à l'obtention d'un diplôme. Les conitdnos sloen lqseelelus se déroule ce contrôle snot définies par les atielcrs R. 6251-1 et stvuains du cdoe du taarivl et la ccilaurrie n° 2019-131 du 26 sbmreetpe 2019.

handicap

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La banharce des cermmeos et scveers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager entned se mbsioier puor mtrete en pacle une pituqoile drubale de non-discrimination en matière d'insertion, de miinaten dnas l'emploi, de rémunération, de proitomon et de formiotan des pnrosenes en sitiouatn de handicap.

Cet aorccd a puor otciebjf d'inciter les ereitpnesrs de la bhacnre à mettre en ?uvre une putiioiqe viaontstolre en la matière et ntmomeant :

- ? en développant l'information et la siiosbestlnnian de luer pnreseonl ;
- ? en lntatut cotnre tutoe fmore de discrimination, tnat dnas l'accès au mdone pnnseosiefrl que dnas le mitainen dnas l'emploi des tuvlarieals handicapés ;
- ? en donnant l'effectivité de l'accès aux diitfospsis de faomriton professionnelle.

Le présent acorcd s'inscrit dnas le crdae de l'article 14 de la cveotnonin coeltcvlie et de la négociation tlele que prévue par l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, luelqale diot peotrr nmntemaot sur les coitodnns d'accès à l'emploi, à la fotromian et à la poimrtoon pisolnnelosfere ansii que sur les cdnoonitis de travail, de l'emploi et du meinaitn dnas l'emploi.

Enfin les peaneairrts suoicax shitaeuont suoinelgr à pitrar des données iessus du rarpot de branche, que le ptenrucgaeo d'emploi des talvriurales handicapés dnas les eisnetrpres de la barnhce puet eronce être amélioré.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Sont concernées tuteos les eirtneepsrs tleels que définies par l'article 1.1 « Champ d'application » de la cetinoonvn ctlicovele du 26 nobvemre 1992.

Les erpsintees de minos de 50 salariés snot également concernées par le présent accord, à l'exception des eirnnpstees dnót l'effectif est inférieur à 20 salariés puor ce qui crencone les doinpisosts rtevleais à l'obligation d'emploi.

Article 2 - Bénéficiaires de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon l'article L. 114 du cdoe d'action saciloe et des fiellmas « Cuitsotne un handicap, au snes de la présente loi, totue ltoiatmiin d'activité ou rtrcsotiein de pticparatiion à la vie en société sibue dnas son emnoveinnrent par une pesonne en riosan de l'altération substantielle, dbraue ou définitive d'une ou pluesrius ftoncinos physiques, sensorielles, mentales, cioeignvts ou psychiques, d'un pdaiynalhocp ou d'un trluboe de santé iniavldat ».

L'article L. 5213-1 du cdoe du tvaaril précise qu'est considéré comme tlveliruaar handicapé « toute posnerne dnót les possibilités d'obtenir ou de cvoresenr un elmpoi snot eicnvmfetteet rnceoeus par la loi comme étant réduites par situe de l'altération d'une ou pleisurus focoitnns physique, sensorielle, matlnee ou puhicysqe ».

Indépendamment de ctete définition, le cdoe du tavaarl crée une oitblgoain particulière d'emploi puor les erepsenitrs de 20 salariés et plus. Cette ootblagiin crennoce la lstie des bénéficiaires tlele que prévue par l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, à siavor :

- ? les trlalvrueais rneucos handicapés par la csmmoisoin des ditros et de l'autonomie des peeosnns handicapées (CDAPH) ;
- ? les vmietcis d'accidents du tvaaril ou de midelaas psfnolelnseeoisr anyat entraîné une incapacité pmtenneare d'au mions 10 % et taetiurils d'une rnete attribuée au ttrie du régime général de sécurité siloace ou de tuot arute régime de pciotetron slcaoie oriabgotlie ;
- ? les teliruitas d'une pionsen d'invalidité d'un régime de sécurité soclaie ou de tuot arute régime de pitcreoton sclioae obloaitrgie ou au tirte des dispootnisis régissant les atnegs pciubls à coidonitn que l'invalidité des intéressés réduise d'au mions 2/3 luer capacité de tavaril ou de gian ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des pnsieons matliiers d'invalidité et des vtmicis de gurree ;
- ? les bénéficiaires mentionnés aux ailtres L. 241-3 et L. 241-4 du même cdoe ;
- ? les tueritilas d'une atlacooiln ou d'une rente d'invalidité attribuée dnas les codontinis définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rvaleite à la protoicen soiaclre des sapeurs-pompiers viotreaolns en cas d'accident snruevu ou de mlidaae contractée en sicreve ;
- ? les tliuearts de la catre ?mobilité inclusion? ptoant la minteon ?invalidité? définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soiaclre et des felamils ;
- ? les taerilitus de l'allocation aux atldeus handicapés. »

Article - Titre II État des lieux

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon les données du ropapt de bncarhe 2021 (données 2020), le pngaetucroe des tirluaavrels handicapés dnas les epsenrerits smious à l'obligation d'emploi aiirtnaedt 4,2 %.

Les paraeeitnrs sicuoax sthoeiuant que, par les dptsioisions cneeuotns dnas le présent accord, ce tuax se rcharoppe du pnoaugctree légal.

Titre III Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3 - Les principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les preaeranis suoicax considèrent que :

- ? cmqiuoemnur sur le hincdaap pemert d'établir un cilmat de ccaninofe poirpce à l'engagement des démarches de roaeascncinsne de la qualité du salarié en siaouttin de hcaiaandp ;
- ? fiare connaître son sattut de pnresnoe en siuittaon de hiacdnap dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarié cmome un ruisqe ou une mgralitnioiasan ;
- ? déclarer son hcdnaaip est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas ctairdnroee de qulele que manière que ce siot un salarié en stiutioan de hinadcap à déclarer son handicap.

Article 4 - Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'importance de la négociation ogoiibarlte d'entreprise qui diot pretor notmanemt sur les ciinndoots d'accès à l'emploi, à la fmrotoain et à la pormioton professionnelle, asini que sur les cdooiinnts de tvaaril et de mineiatn dnas l'emploi des peonsrnes en suittoain de handicap.

Article 5 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La fmaroiotn des salariés des esntiepers de la brnhae dnas le cadre de l'embauche ou du mietainn dnas l'emploi des salariés handicapés, est un élément eseisnetl penettarnt une mueirlele prsie en ctompe de la sotuaiitn des salariés en situotian de handicap. Par ailleurs, les dépenses inhérentes à ce tpye de fntioanos pvenuet fiare pitare des dépenses paovunt être déduites de la cbuoronittin liée à l'obligation d'emploi des tlvrrelaiurs handicapés (OETH).

Dans ctete perspective, les eepeitrnrss de la banrche atueesjists prnoourt :

- ? fraie svruie au puls garnd nbrmoe de salariés des aocints de faomtirn destinées à améliorer la cnaosnancie sur le hnadacip en général ;
- ? développer des snsiesos d'information à dtesoatinin des dceioritns et du posnreel d'encadrement ;
- ? fmeorr les ruruecrets et les manaegrs aux différents tepys de hidaacnp et à l'accompagnement des cbrrlaotoeuls handicapés, aifn de les sieslsenibir à la prise en cmpote du hicdaanp et de ses spécificités au sien du cocetllif de taviarl ;
- ? prévoir et porovouimr totues antcios de communication, aifn de fiaovrser l'intégration dalurbe des salariés en siouttian de haacidnp ;
- ? rtetrmée à cquahe salarié aynat la qualité de tlauaielvr handicapé, un giude reitalf aux dtoirs des tirlavraleus handicapés.

Article 6 - Le référent handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'obligation puor les eertnpierss d'au minos 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les pnonseres en soiattuin de handicap. Celui-ci dvrea paiprtreir à la dedanme du taieuvlalrr concerné au rendez-vous de lasioin prévu à l'article L. 1226-1-3 du cdoe du travail, ainsî qu'aux échanges prévus par le dierenr alinéa de l'article L. 4624-2-2 du cdoe du tavairl retailf à la vitise médicale de mi-carrière.

Titre IV Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7 - Développement de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

7.1. ?Établissements spécialisés dnas l'accueil d'élèves handicapés

Afin de foraisver l'accès à l'emploi des perennoss en saioiutn de handicap, les ersepirtens aeusstjties pnoruort développer des pinataarrtes aevc des établissements spécialisés dnas l'accueil des élèves handicapés ou qui cobtriennut à la foirmaotn et à l'intégration plefslonnoisree de prnneseol en sttiaaoun de handicap.

Ces prnrtaiateas pnterot nmoentamt sur :

- ? la découverte de l'entreprise ;
- ? l'accueil de sgiaraets en sitaiotun de hdiaancp (période d'immersion, alternance?) ;
- ? la présentation des métiers de la barchne et de luer accessibilité aux perenonss en sittouain de handicap.

Ainsi, les eteirsreps de la bhcrnae poenmvuret l'accueil de jeenus srigitaaes handicapés, en cuors de cursus scolaire, et porrount proosper à des pnosens en siuatotin de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des ccesnaiosnnas pratiques, complémentaires à luer fmrtioan théorique, matérialisée dnas le crdae de ctratons d'apprentissage ou de ctartons de professionnalisation.

Dans cette perspective, les salariés vleonaiorts pnourrot aacgcemopnr de junees saagitries handicapés dnas le crade de luer cursus solicare à l'effet de luer présenter l'entreprise et ses métiers, et les musrees miess en ?uvre par celle-ci puor les salariés en stutioain de handicap.

Par aerlluis il est rappelé que la loi « puor la liberté de cisihor son aienvr pssnroeoenfil » prévoit la msie en pcalle d'un référent hacaidnp au sien des CFA.

7.2. ?Les eeprsneirts adaptées (EA)

Les enpsetierrs adaptées (EA) cettoninsut diupes 2005 une vioe médiane au sierve de l'insertion peslrnsoonfliee des pnneseros en sttiaouin de handicap. L'EA est une eeersitnpe du mieilu ordinaire, simuose aux dnsotsipiios du cdoe du travail, enlaymopt au moins 55 % de trllaeivuars handicapés dnas son efifetcf global.

Les EA pettemrent aux salariés en sutoaiitn de hndcaaip d'exercer une activité pennorelioslsfe dnas un emeeinronvntt adapté à lreus possibilités. L'objectif étant de pmrterete au salarié d'accéder à un epmloi durable au sien de l'EA elle-même ou auprès d'un atrue emluoyper pliuabc ou privé dnas le crade d'une mobilité vsnlriaaot asniî lures compétences.

Il y a aujourd'hui puls de 700 EA réparties sur l'ensemble du toriteirre posaornpt un paenl d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fios par la sous-traitance et par l'expérimentation.

7.2.1. ?La sous-traitance

Le roucers à la sous-traitance des EA est valorisé suos la frome d'une déduction de la cttiirbonuon DOETH.

L'entreprise cnletie puet aisni déduire de sa conotutibirn 30 % des coûts de main-d' ?uvre issus de la fctruae de l'entreprise adaptée, dnas une ltimie modulée seoln son tuax d'emploi de pnneoess handicapées (plafond égal à 50 % de la cniortutbion due si ce tuax est inférieur à 3 % et à 75 % de la ctiboriotun due si ce tuax est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance csunittoe une vtiirne des compétences des salariés en EA et foavrsie également la création de pleeeslars vres d'autres employeurs.

7.2.2. ?L'expérimentation

L'État a souhaité eocenagurr le déploiement de neulelvs apreocphs de meiss en epmloi des trveraailuls handicapés. L'objectif étant toroujus de favroeir la cttourcsinon de praurocs individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dnas l'accompagnement et la forioatmn des salariés. Duex expérimentations ont été lancées :

? le CDD timeplrî : vsie la cttcirnuoosn d'un prucoras prnfeonesoisl (sur 24 mois) vinsat la ttarinsion vres un emyuploer hros EA par l'acquisition d'une expérience plisnrnsoleeefe grâce à un amcampoecngent renforcé.

Actuellement, 235 EA snot habilitées puor réaliser du CDD tmplrien et près de 800 catntors créés ;

? l'EA de tvaairl tmoeraipre : vsie à farie émerger des spécialistes du tiaarvl traepmore tournés vres les intérimaires en sutiaiotn de hadciapn et calbepas de povmuooirr en siutitaon de travail, lrues compétences et leurs acqius de l'expérience auprès des artues employeurs. Les ETAT ont également vcooatin à poorespr une silotoun aux aruets epmlueyros puclbis ou privés en matière de remnercutet et de placement.

Article 8 - Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Toutes les oerffs d'emploi de la bhharce deniovt pviuoor être asiceselbcs par les posenerrns en saitutoin de handicap. La brhacne enugraoce les eentirrpess à dusffier lreus oferfs aux réseaux et oiarnsemgs en lein aevc l'insertion des pnroseens en sttioaiun de hnaicdap tllee que Cap Emploi? (présence de ceelrlionss cap emploï au sien des anegecs pôle empoi seoln des modalitss cnnoiteojmet définies entre les reonelpsabss taouerriirtx des duex réseaux ? les cleloiesnrns rentset des salariés des aoiictnisaoss gnaienosertis des ognasmreis de paelmct spécialisés).

Tout cdnaadit en sttioaoun de handicap, qui poukste sur un ptose ouevrt dnas l'une des erteripness de la branche, diot bénéficier, cmome tuos les candidats, d'un enetitern et d'une réponse siute à son entretien.

En cas de difficultés de cdindtaas à se déplacer du fiat de luer

handicap, il est recommandé que les équipements puissent être réalisés, autant que possible, par voie dématérialisée.

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Article 9 - Accessibilité des lieux et postes de travail *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des aménagements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiels de largement contribuer sur les principes énoncés dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace européen du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la saillance naissante sur le handicap.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et encouragent la responsabilité sociale de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches à réaliser et encouragent les entreprises à leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

Article 10 - Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un élément de raisons qui leur appartient, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche vise à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renvoi de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) d'une autorisation d'absence rémunérée de deux journées par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou lorsque tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendriers minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Titre V Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 11 - Aménagement des horaires et des postes de travail *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les entreprises de la branche recherchent les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés. Elles doivent également rechercher toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le

cadre des dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Article 12 - Recours au télétravail *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les équipements nécessaires les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que les équipements installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exécution sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10, qui peuvent en outre ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap pourront demander à être prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise. Dans l'attribution de ces postes, il sera veillé à ce que les situations de télétravail n'aient pas pour effet d'exclure les salariés concernés de la collectivité de travail.

Article 13 - Inaptitude médicale et handicap *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reconnaissance sont aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de mesures à être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Titre VI Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 14 - Principes *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Article 15 - L'égalité salariale *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser effectivement un suivi personnalisé des agents handicapés et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures nécessaires en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 16 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022*

Les entreprises s'engagent à ce que les personnes soient

organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 17 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La bcahrne suhitaœ que l'entretien peooeissnrl d'un salarié en saiiouttn de haacindp siot l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les quotesnis liées à l'évolution de son handicap, dnas une pecsirvtepe d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 18 - Garantir l'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les peirats au présent arccod considèrent que les psreeonns en sauiouitn de hdnaciap dionvet pouoivr accéder aux pontomiors et mobilités au sien des eeiprsentrs au même trtie que les autres, snas que ce hnicaadp siot considéré comme un baclogœ ou un firen à son épanouissement professionnel.

Les salariés en stiuiotan de hacdnaip bénéficient des mêmes drtois que les atuers salariés à puvoior évoluer pensnrelnemlsefioot dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le maitinen de luer poste, les eiersenptrs snot encouragées à aticpnier les situations, fovraseir les mobilités sur d'autres pestos et privilégier au mxmaium les rinsrocoevnes au sien de la même entreprise, nmneaotmt par la msie en ?uvre du balin de compétences.

Titre VII Dispositions particulières relatives aux salariés proche-aidants

Article 19 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ptnairreeas suciaox cetcnisnos de l'impact de la stuatiion d'aidant sur l'activité polosnfrieeslne des salariés concernés, stnieuaot mtrtee en pacle des mesrues facilitantes.

Les diiipstonsos qui senuvit ont vtacoion à s'appliquer aux salariés éligibles au congé proche-aidant défini par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

Article 20 - Aménager le temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Pour ces salariés, les eriepesnrts reccoherhrnt les aménagements d'horaires les puls adaptés et favoriseront, qanud c'est possible, le rceuros au télétravail.

Article 21 - Absence
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Les peartnraeis scauiox rlpeelnapr que le diiisstpof « Pro-A » pmeret aux salariés de cahengr de métier ou de profession, ou de

Par le présent accord, le salarié répondant à la définition du pohcre anaidt mias n'ayant pas sollicité un congé de proche-aidant pourra bénéficier d'un diort à absecne de 1 juor par année civile.

Ce juor diot être utilisé puor touets démarches liées à la sottaiiun du pcorhe aidé.

Pour bénéficier de cttee absence, le salarié dvera imenrofr l'employeur au monis 15 jruos aavnt et jiesiuftr de son acsebne par le ducnoemt aatntstet de la démarche effectuée.

Titre VIII Dispositions finales

Article 22 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de msuerer la prietnece des msereus cnuentos dnas le présent aorccd à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des liuex srea effectué lros d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des liuex rnrrepda à pritar du rrapot de branche, le ptneougrace de tvrealraiuhs handicapés comparé à cleui constaté dnas le roparpt ptrnaot sur l'année 2020.

Article 23 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est aiplplcabe sleon les dstiopsisinos prévues à l'article 1er.

Article 24 - Durée, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent arccod est cloncu puor une durée indéterminée. Il proua être révisé ou dénoncé dnas les cdtionios prévues aux aitcelrs 2 et 3 de la ciootnenvn collective (1). Il prenra eefft à cmoepr du peerimr juor du mios sanuivt la piuabtociln de son arrêté d'extension à ietnrvenir dnas les mueilelrs délais.

(1) Pashre étendue suos réserve du rpsect des dotsinipsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sreetmpbe 2022 - art. 1)

Article 25 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent anneavt srea déposé au secrétariat du gferfe du csioenl de prud'hommes de Piras et auprès de la doirtiecn générale du tvairal conformément aux dspinstioios des acrtelis D. 2231-2 et snvuats du cdoe du travail.

L'extension du présent annvaet srea demandée conformément aux dtipisniooss des aircets L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

bénéficier d'une prtooomn soclaie ou pesfnlrioonsele par des aocnits de foitorman ou par des anoicts parteetmnt de friae vdaielr les acuiqs de l'expérience.

Il earoungce la mobilité inrente par la formation, puor des métiers concernés par de fetros mutatoins de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsique d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dpsiiotif puisse perredur de manière efficace, sur ronomaniamdmeets de la CFENPP de la branche, conformément aux dtspsooiniis des aelricts 3 et 4 de l'accord rliatef à la reinsvroeon ou à la pritmoon par l'alternance (Pro-A) du 20 javienr 2020, les penrraaetis siocuaux ont décidé d'actualiser ce dosispitif au rgaerd de son uiolitaistn et des évolutions d'enregistrement au répertoire nioanatl des cfteraoniitcis professionnelles.

Article 1er - Mise à jour des actions de formation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

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

« Les parties prenantes s'accordent à décider que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- ? les personnes qui ont obtenu 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 concernées par la loi relative à l'égalité de territoires et au handicap. »

Et conformément aux dispositions de ce même article 3 de l'accord ratifié à la convention ou à la proposition par l'alternance (Pro-A) du 20 janvier 2020, relatives à la durée des actions de formation, les parties prenantes s'accordent à décider de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- ? les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou post-secondaire ;
- ? les personnes qui ont obtenu 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 concernées par la loi relative à l'égalité de territoires et au handicap.

(1) Les termes « - lorsque la nature de la qualification l'exige, » mentionnés au 4e alinéa de l'article 1er sont éliminés de l'extension en tant qu'ils sont contraires 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 éliminés de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 2 - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord ratifié à la convention ou à la proposition 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 closeliner (ère) reitaton enlité 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) ? csnioel en magasin	
	28092	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains	
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité commerciale	
	32049	Baccalauréat professionnels métiers de l'accueil	
	2927	DUT techniques de commercialisation	
	34031	BTS management commercial opérationnel	
	34030	BTS négociation et développement de la relation client	
	4617	BTS technico-commercial	
	IDCC n°1686	32291	Titre professionnel manager d'unité commerciale
		35663	Titre professionnel assistant des ventes

Manager/ relnasspoe de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre chargé (e) de clientèle
	34031	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnel manager d'unité commerciale
	29740	Licence Pro commerce et distribution
	35754	Titre responsable du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre représentant commercial
	13596	Titre responsable du développement commercial
	23671	Titre responsable en gestion et développement d'entreprise
Service après-vente	31923	Responsable commercial et marketing
	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
Agent logistique	26753	Technicien (ne) services de la maison connectée
	5377	CAP conducteur rouleur marchandises
	17131	CAP conducteur laveur 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)
Responsable d'équipe ? / ? rboessplnae d'exploitation logistique	1852	Titre professionnel agent magasinier
	29992	Licence Pro management des secours logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	23939	Titre responsable logistique
	29989	Licence Pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence Pro logistique et gestion des flux
	2462	DUT gestion logistique et transport
	1901	Titre professionnel technicien supérieur/ technicien supérieure en méthodes et exploitation logistique
Fonctions supports	1899	Titre professionnel technicien (ne) en logistique d'entreposage
	12798	BTS transport et assistants logistiques
	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 éliminée de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

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

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

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 existence à l'irretour dans les meilleurs délais.

Article 5 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ

Avenant n 1 du 8 décembre 2021 à l'avenant n 51 du 15 octobre 2020 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Rectification
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Dans le paragraphe 2 de l'article 1er de l'avenant n° 51 du 15 octobre 2020, la mention « dont 0,14 % affecté à la garantie rattachée de congés payés (ou de congés payés lié par un Pcas ou de congés payés) » est supprimée.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur à sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations syndicales représentatives conviennent de ne pas demander sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les

Accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord institue un dispositif d'épargne salariale destiné à favoriser les cotisations de retraite par capitalisation ou de l'intéressement mis en place dans les entreprises de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, soit issus de leurs propres accords, soit issus de la mise en œuvre des accords de branche du 14 mars 2018 relatif à la participation et à l'intéressement.

d'application. Il est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un organe 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.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Les organisations représentatives 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 représentatives avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les organisations signataires, avec un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

(1) Alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de la réception des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2022 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

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

Article 4 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

4.1? Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives. Il est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un organe 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 ministère 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.

Il portera sur la mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise (PEI) et un plan d'épargne d'entreprise (PERCOL-I) :

Le plan d'épargne d'entreprise de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le « PEI ») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne à court terme ;

Le plan d'épargne d'entreprise de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le « PERCOL-I ») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne pour la retraite.

Chapitre préliminaire Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des entreprises ayant au moins un salarié rattaché au champ

d'application de la ctvneoionn ctlvcoiele des ccreemmos et sricvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager suos réserve de rsctpeeer les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être ceroutve par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les ereineispts reesntt leirbs d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2 - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

2.1. Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du cdoe du travail, les enpsirerets qui shteaniuot aelppupir l'accord de bchanre agréé ceonunlct à cet effet un aoccrd dnas les cnntoioids de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

S'agissant des esretrepins de minos de 50 salariés qui vrnoiadet fraie aatcploipin decirte de l'accord de bcnarhe dnas les coitdinnos de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, celles-ci pornurriet le fraie au myoen du denumcot unilatéral indinuaqt les coihx rtenues après en aovir informé le CSE, s'il exitse ansii que les salariés par tuos moyens.

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

Cette notifoictain se matérialise par l'envoi d'un btleilun d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teuenr de comptes/ grnisantioee des palns désigné à l'article 3.

2.2. Exclusion

La storie de l'entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fiat par une niaciotiiofn expresse de l'entreprise sotnrat du champ d'application de l'accord de branche. Cttee noiciafttoin se matérialise par l'envoi d'un crouier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tuneer de comptes/gestionnaire des palns.

Article 3 - Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les peiarnetars sociuax ont fiat le chioix de cneifor :

? la gsteion adiniavmtsrite du PEI et du PERCOL-I à : Adumni ESR aynat son siège socail 91-93, bvaulroed Pasteur, 75015 Paris. Asrdsee pslatoe : 26956 VAENCLE Cdeex 9 ;

? la gseioin des FCPE, suptpros de peemncilas du PEI et du PERCOL-I à : Amudni Aesst Management, société par ainocets simplifiée (SAS) aanyt son siège scaiol 91-93, bvuleaord Pasteur, 75015 Prais ; le dépositaire étant Cecias Bank, société anomyne ayant son siège saciol 1-3, pclae Valhubert, 75013 Prais ;

? la gietson des retnes viagères du PERCOL-I à : Predica, contrôlée par l'autorité de contrôle pntedireul et de résolution (4, plcae de Budapest, CS 92459, 75436 Prais Cdeex 09).

Article 4 - Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le bieltuln d'adhésion à compléter et sgneir par l'entreprise puor adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I cnteiont les précisions sanetvuis :

? bénéficiaires du dipsotisif ;

? fiars pirs en chrage par l'employeur puor le fecennnmiootnt du PEI et du PERCOL-I ;

? adoebnmnet éventuellement proposé et hypothèses de vseenermt ;

? matnnot de l'abondement, le cas échéant ;

? iooiarnmftn des salariés et des icenantss représentatives du prenonsel ;

? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de btuleiln d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent aoccrd (cf. Anenxe 1).

Son uilattioisn est oablirgitoe puor les eietrrepsns de la bharcne des coecmrms et scvreeis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager staunohait y adhérer et suos réserve, par ailleurs, du resepect des cionintods de dépôt visées ci-après.

Article 5 - Information de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Un eraxlmepie papier et signé du betullin d'adhésion de l'entreprise srea également adressé à la bcrnahe des ccreemmos et scerveis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette iomnitaofrn srea taismsrne à la réunion anlnluee de la comissmoin prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le tuneer de comptes/gestionnaire des plnas asredse à la bahrne des ccmrmeos et svreiecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, un rrpnoietg aeunnl des esrpretiens adhérentes.

Article 6 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

6.1. Bilelutn d'adhésion

L'organisme ginsaoitreine coihsi par la bhnrace des cemeorcms et svceers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager puor la gotesin atrnsmvitaide et financière du présent aroccd se vrrea asdseerr par l'entreprise un eprmeaxile du blietuln d'adhésion (annexe 1) en visoren paepir signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme ginonsateire snerot effectuées en conséquence.

6.2. Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du cdoe du tairval ou le dmunocet unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tivaral fiat l'objet d'un dépôt sur la pfeortmale mentionnée à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 7 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PEI, tuos les salariés des erpetsires visées par les aocdracs définis en préambule (ci-après « Prticpaniat »), y cirmpos les peseonrns ttirulaeis d'un ctarnot d'apprentissage ou de fomoratin en ataecnlnre jsuanifitt d'une ancienneté rueqsie de tiros mios dnas luer entreprise. Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cptome tuos les conartts de tiaarvl exécutés au cruos de la période de cclaul de tairval des 12 mios qui la précédent.

Il en est de même puor les cfhes d'entreprise, le partarneie lié par un pacte cvuil de solidarité ou le ciojonnt du chef d'entreprise s'il a le satutt de cniiojot ceobllaatourr ou de cjoionnt associé, les présidents les présidents dteirrcues généraux, ducrtieres généraux, gérants ou mrebmcs du dirroctiee puor les eeiptsrrens dnot l'effectif hueiabtl cmonpred au monis un et mnois de 250 salariés.

La codinoitn d'emploi diot être sfittsaiae au tirte de chuaqe année de fmnieonncteot du plan. Dnas le cas où elle ne le sairet plus, les dirigeants, luer cniiojot caaololbteurr ou associé et les maatenraids saocux ne puevnet puls effeceutr de nuuoavex vreseetnms au plan, mias l'épargne constituée deuerme ievinste dnas le plan.

Les ancines salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, puor un motif aurté que la retraite, ne puevnt pas eeefcutfr de neavoux vetsemners à l'exception du vnmeseert de l'intéressement et de

la participation afférent à la dernière période d'activité inavertement avant leur départ.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'éventuel adossement de l'entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PEI sera alors ouvert au nom du salarié par le tenancier de compte/gestionnaire du PEI.

Article 8 - Alimentation du PEI En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Il est convenu que le compte de chacun des participants au PEI peut être alimenté par les sommes suivantes :

- ? des versements volontaires des participants, plafonnés :
- ? pour les salariés, à 25 % de la rémunération brute annuelle ;
- ? pour les dirigeants et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du code du travail, à 25 % de leur revenu personnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- ? pour le conjoint associé ou concubin visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale ;
- ? pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale ;
- ? des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La dotation de participation est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- ? des sommes issues de l'investissement quand celui-ci est mis en œuvre. La dotation de participation est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- ? du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail ;
- ? du transfert des droits gérés dans le CET, dans les conditions prévues à l'article L. 3332-10 du code du travail ;
- ? du transfert avec ou sans rupture du contrat de travail d'avoirs précédemment détenus dans un plan d'épargne entreprise, de groupe ou un plan d'épargne insubventionnés de même durée minimum de participation ;
- ? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux tiers suivants :

- ? le tiers des versements volontaires effectués par les salariés ;
- ? 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale brut de CSG et de CRDS.

Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les conventions de moins de 50 salariés par le décret 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 1/4 des versements des salariés ;
- ? option 3 : abondement égal à 1/2 des versements des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'entreprise au profit de l'individu PEI des salariés :

- ? n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui devaient obligatoirement en vertu de règles légales ou conventionnelles ;
- ? n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

La participation (RSP) est versée sur son compte individuel dans le PEI pour l'intégralité de son montant. Si le participant n'a pas formulé une demande de versement immédiat ou, pour moitié dans le PEI et pour l'autre moitié dans le PERCOL-I, si l'entreprise a adhéré aux deux plans.

Les sommes versées au plan en l'absence de réponse du bénéficiaire sur la participation immédiate de sa quote-part ou son versement au plan, sont versées selon l'option par défaut définie dans l'article 9.

Article 9 - Investissement des fonds affectés au PEI En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les sommes versées au PEI sont employées, au choix de chaque participant, à l'acquisition de parts de fonds communs de participation d'entreprises (FCPE).

Les participants peuvent librement exprimer leur volonté de participer aux placements de manière à ce qu'une partie des sommes reçues soit investie en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement d'entreprises solidaire, investies dans les lettres prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier mais aussi dans des investissements secondaires d'utilité sociale au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Chaque participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées dans le guide qui sera mis à sa disposition.

Les participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, dans la mesure où la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit limitée en cause.

Les versements des participants au PEI sont effectués auprès du gestionnaire sélectionné par le comité des membres et s'effectuent de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager selon les modalités convenues.

L'adhésion de l'entreprise au présent PEI implique l'approbation du règlement des FCPE cités en annexe.

Option par défaut

À défaut de choix de placement dûment exprimé par le participant, les sommes affectées au PEI, quelle que soit leur origine, sont investies en totalité dans le FCPE Aménageur Leasing Monétaire ESR F.

Modalités de réinvestissement

Les rendements et porteurs des avoirs circulent dans les FCPE sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gestionnaire choisi par le comité des membres et s'effectue de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager précisé à l'article 3.

La modalité de différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositifs législatifs ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 10 - Information collective et individuelle En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PEI de manière par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, intranet sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique par l'entreprise est faite au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise reemte à cauqhe salarié lros de l'adhésion au PEI et lros de la cooinsulcn du ctrnoat de traaiyl un « liervt d'épargne slarilaie » présentant les dsfsptiios d'épargne sailaale proposés par l'entreprise. Le délégataire de gitsoen cishoi par la bhrance aressrua la coomitmaucnn de ce levrit en le mtaetnt à doioostpsiin des etpniersers de la branche.

Tout bénéficiaire qntiautt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smemos et valrues mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci ctompoe les meitnnos oetigarliobs prévues aux aircelts L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La posnnree chargée de la tneue de rgsterie des ceomtps atsimrdainits finruot à tuot bénéficiaire un relevé aeunnd de siatiuotn ctarmoopt le ciohx d'affectation de son épargne anisi que le mtonant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci crpootme les metinons oelgoirbits prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Information au départ d'une eprsirntee adhérente/transfert idduniveil des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot pnaaticiprt qtuatint une eersnrntie adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aorivs en épargne salariale.

Le délégataire de gesiotn csoihi par la brachne des cormemecs et svieercs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager asruse la cnitmmouicoan de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le picatapnirt qui a quitté l'entreprise puet deadnmer au tuener de ctpmoe gennoiasitre du PEI le tseanfrit des semoms qu'il détient vres le paln d'épargne de son nuvoel epluoeymr en lein aevc le teeunr de cmotpe de son nouaevu plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne puet pas être atteint à la dernière assedre indiquée par lui, la goietsn des parts de FPCE aqciuess cuionnte d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé puet les réclamer pdnaent 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans puor les atynas droit).

Passé ce délai, ils snot rmies à la cssiae des dépôts où le salarié puet les réclamer jusqu'au trmee d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans puor les aytnas droit).

Au-delà de la peotpirrcsin trentenaire, les semmos concernées snot aqiseucs par l'État.

Aide à la décision

Les bénéficiaires peenvut bénéficié, à luer demande, d'un csoeint personnalisé sur luers décisions de placement, fuorni par l'organisme de gteiosn mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cette adie à la décision snot déterminées par l'organisme de gitsoen et fnot l'objet d'un dmunoect d'information, établi par lui, rimes aux bénéficiaires.

Article 11 - Frais de gestion *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les dtrois d'entrée ou cimsoinsoms de sutorcsiopin aisini que les fiars de tneue de cptome snot à la chrgae de l'entreprise.

Ces fiars csenest d'être à la cgrae de l'entreprise tiros mios après le départ du salarié et sneort alros perçus par prélèvement sur les ariovs détenus par les pcitraanipts qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise inmrofe l'organisme gnroiaesntie du départ du salarié.

Cependant en cas de ldiotuiaqin de l'entreprise, les frais de tneue des cotemps dus postérieurement à la liuuditqan snot à la chrgae de participants.

Article 12 - Déblocage des sommes *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Délai de déblocage

L'intégralité des smoems peoannvrt des vmestreens au PEI est dlipoibnse à l'expiration d'un délai de boalgce de mumimum 5 ans. En contrepartie, des exonérations secialos et fceaslis snot attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la lioqtadiuin des aorivs auiqcs dnas le cadre du PEI sret à acehetr des ptras de l'entreprise ou à lever des options coneniests dnas les cntiniods prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du cdoe de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, les fndos présents sur le PEI pevnuet être eopxelmcneelennitt liquidés, teotlaemnt ou partiellement, au piroft du bénéficiaire ou de ses atynas droit, avnat l'expiration du délai ci-dessus dnas les cas svtiauns :

- ? mraagie du prainpicatt ou cuinolocsn d'un pcate cvuil de solidarité ;
- ? nssncaiae ou arrivée au fyoyer d'un eafnnt en vue de son aidtoopn dès lros que le foyer ctompe déjà au minos duex etafnns à crhgae ;
- ? divorce, séparation ou dotsilousin d'un Pcas lorsqu'ils snot arossits d'un jgnemuet prévoyant la résidence haubilette uquine ou partagée d'au moins un efnant au dcimoile de l'intéressé ;
- ? les voneelics comeisms cotnre l'intéressé par son conjoint, son coicbnun ou son praiartene lié par un atce ciivil de solidarité, ou son aecinn conjoint, cunciobn ou patirrneae : siot lorsqu'une orncdnnoae de peittorocn est délivrée au proift de l'intéressé par le jgue aux afiarefs faeilalmis en aiapotlpcin de l'article 515-9 du cdoe cvuil ; siot lqruose les faits relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnneot leiu à une aavntnrleie aux poursuites, à une cimoostopin pénale, à l'ouverture d'une inmitoaofrn par le peuuorrr de la République, à la ssianie du tbnraiul cnroieonetrl par le pcruoerur de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaxmen ou à une caamiontnodn pénale même non définitive ;
- ? siatiuotn de sentedertuenmt du salarié ;
- ? Invalidité du salarié, de ses enfants, de son connoijt ou de la pornesne qui lui est liée par un Pcas ;
- ? décès du salarié, de son cionnjot ou de la penosnre liée par un Pcas ;
- ? ctaoisein du ctaront de taraivl du bénéficiaire ou cessation du mndaat saiocl puor les enrrstepeis de 1 à 250 salariés ;
- ? création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la pnsornee liée par un Pacs, d'une estirepnre industrielle, commerciale, aastrlniae ou airoglce ;
- ? aitcsuqijon ou agesmniensadt de la résidence principale, ou rimese en état de la résidence prcianilpe endommagée par une ctprastohae naturelle.

Toute mitioaiocfdn de ces cas de déblocage par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Les dinotpsioiss du cihpatre I du présent arcocd peevunt s'appliquer aux einerespts de mions de 50 salariés dnas les cnnotidos qui y snot définies.

Un dnceumot srea rimes aux salariés les ifnmnorat de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il etsxie en srea également informé.

Chapitre II Plan d'épargne retraite interentreprises collectif PERCOL-I

Article 14 - Principes *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Afin de prertemte aux salariés de l'entreprise adhérente de se coiuntster une épargne retraite, la barhne des ccmomrees et sereivcs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a décidé de mertte en plcae un paln d'épargne reitatre

ceitlof ietreenrnsps (PERCOL-I) anyat puor obejt l'acquisition d'un citapal à compter, au puls têt, de la dtae de litoqdiaiun de sa pousen dnas un régime ogritlioabe d'assurance vsiislele ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité solcaie (CSS), suos fmore de rntee viagère et/ou de caatipl dnas les cniioodns prévues aux aircletes L. 224-5 et L. 224-11 du cdoe monétaire et financier.

Ses modalités de fneimoenntonct snot définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 raitelve à la csaiocrsne et la trfrsiamoon des etsreinpes (dite « Loi Ptcae ») complétée nmooaent par ses différents ttxes d'application.

Il puet être noeamntnt alimenté par des veseterms oilgreaiotbs de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du cdoe monétaire et finicaenr (CMF) et dnas les ctiidonons prévues dnas le présent accord.

Article 15 - Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tuos les salariés des eetiptions visées par les aordccs définis en préambule (ci-après « Tiiuatrl »), y corpmis les pnsneoers tutlrieias d'un ctranot d'apprentissage ou de fmoartoin en aennltrcae jtinsafuit d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, punevet adhérer au paln d'épargne ritartee intstereirpretes ctliceiof (PERCOL-I), dès lros que luer ensteirpre a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même puor les ceufs d'entreprise, le piterranae lié par un pctae civil de solidarité ou le conijont du ceuf d'entreprise s'il a le stutat de cnojonit cloabouartler ou de coojnnt associé, les présidents, les présidents derruicets généraux, dutrieercs généraux, gérants ou mmbrees du dioecrite puor les etpsrrees dnot l'effectif hebaiutl conmpred au mnios un salarié et mnois de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en cmtope tuos les ctartnos de taaiavl exécutés au cours de la période de cclual et des 12 mios qui précédent.

La coniotidn d'emploi diot être saitaftsie au ttrie de cuhaqe année de fnnomntioceet du plan. Dnas le cas où elle ne le sireat plus, les dirigeants, luer coinnojt ctoblaraeolur ou associé et les mtadeniaars soiaucx ne pueuvnt puls eefeucfr de nuevaoux vtsmereens au plan, mias l'épargne constituée deeuure iivstnee dnas le plan.

Les aincnes salariés anyat quitté l'entreprise à la siute d'un départ en rtteirae pueuvnt ciueotnrr à veserr au PERCOL-I, puor antuat qu'ils aenit adhéré aanvt luer départ en rtteirae ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mnoemt l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne puenvet puls prétendre ni à l'abondement de l'entreprise ni à la psrie en cahrgé des fails afférents à la getsoin de ces versements.

Les anciens salariés qui ne bénéficient pas par areuills d'un PERCOL-I ou d'un PREU dnas luer nulvoele entreprise, puneevt cennituar à eeftuefcr des vetsemens vionarlets sur le présent PERCOL-I. En revanche, les fails afférents à la gtoiesn du paln snot einelecsmvuxt à luer charge. En outre, ces venmrtees ne bénéficient pas des vestermnes complémentaires de l'entreprise.

Le peermir vreesenmt au PERCOL-I accompagné du builtlen d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un ctopme iivdeniudl PERCOL-I srea arlos ouvert au nom du salarié partaniicpt par le tneuer de compte/gestionnaire du PERCOL-I.

Article 16 - Alimentation du PERCOL-I En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Il est conenvu que le ctpmoe de ccuhan des adhérents au PERCOL-I puet être alimenté par les smmeos pnnvareot :
? des vnestrems vtralroiones du trtailiue ;
? des venersents isuss de l'entreprise : au ttire de la ppciairittoan aux résultats de l'entreprise, ou de l'intéressement, ou de vtmsreees de l'entreprise (abondement), ou diotrs iscrnits au cptome épargne-temps dnas l'entreprise ou des juors de rpoes ou de congés non pris, et dnas les lemtiis fixées par décret ;
? cahque trilautie puet etfcfeeur à tuot moemnt un vnemreset au PERCOL-I du maonnt de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du cdoe monétaire et financier, suaf dndamee esxprsee du titulaire, les vtsemeens vlnoreois sont, par défaut, déductibles du rveneu net iamplsbe à l'impôt sur le rveneu conformément aux dpinosositis du cdoe général des impôts.

Chaque truiitlae fxie le mnotat de sa cirnttibuoon annuelle, qui luer srea précompté de son salaire. Le mnotant mumniim de cqhuae vnemsreet est fixé à 100 eruos ;

? des smeoms iesuss de la réserve spéciale de participation. La ddmeane du turatile est formulée dnas un délai de qnzue juors à copmetr de la dtae à lqulelae il a été informé du mntonat de ses droits.

À défaut de cohix du titulaire, les seomms y snot affectées par défaut.

Les smeoms versées ne penvuet excéder les 3/4 du pafnold aneul de la sécurité saclioe ;

? des soemms isuses de l'intéressement qunad celui-ci est mis en ?uvre. La ddnamee du tilurate est formulée dnas un délai de qziue juors à ctmpeor de la dtae à llueqlae il a été informé du mntnaot de ses droits. Les seomms versées ne pueuvnt excéder les 3/4 du pafnold anuenl de la sécurité soacile ;

? les dorits isicrtns à un CET, et en l'absence de CET dnas la litmie de 10 juors par an, les somems croenpdnroast à des juors de roeps non pris. Les driots CET iisevtns au PERCOL-I le snot puor la vaeulr de l'indemnité camioerctspne calculée sleon les disionopitss de l'accord de CET ;

? les diorts à congés payés otebuns au-delà de 24 juors olarbuves ;

? tuot anicen salarié d'une etrsinpee puet cituonner à euecftter des vtseemns sur le PERCOL-I dès lros qu'il n'existe pas de tel paln cehz son neouv l'euomelpyr ;

? du tfsrnat vres le CET ou, en l'absence de compte épargne tepms dnas l'entreprise, des jrous de roeps non pirs dnas la litime de 10 juors par an et dnas les cnoinitods prévues à l'article L. 3334-8 du cdoe du taivarl ;

? le PERCOL-I puet rveeiocr des trnsartfes de ditros iidevnduis issus de dfptoisiss d'épargne raetrie tel que prévu à l'article 17 ;
? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet abmednneot ne puet excéder les duex ltiemis sivuatens :

? le tirpe des vrestmnes vltinoeors effectués par les salariés ;
? 16 % du panold aeunnl de la sécurité sociale.

Pour les eretpersins de monis de 50 salariés qui siunathoet fraie une aopalciptin ditcere des diotnspiiss de l'accord de brncahe par le dcneumot unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du travail. Le docenumt unilatéral prévu par ce tetxe définira dnas les lmtiis précitées l'option reuente ernte :

? otpion 1 : pas d'abondement ;
? oipotn 2 : adnoembet égal à un 1/4 des vestnmrees veitroanlos ;

? otpoin 3 : adoenbnmt égal à un 1/2 des vntemeers volontaires.

Pour les atures entreprises, le mtonat de l'abondement éventuel srea défini par aroccd d'entreprise.

Si l'entreprise met en pcale un aneobmdet d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Puor les epnertiress de moins de 50 salariés qui fnot aiotcilpapn driecte du présent accord, le dneumcot unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du tiaavr définira le motnat de cet aneobmdet en iqnauidt le choix rneetu :

? opiton 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
? oitpon 2 : abednoment d'amorçage de 1/8e du mantont mesenul du Simc burt ;

? oitpon 3 : aonbdmneet d'amorçage de 1/4 du mntanot mnseuel du Simc brut.

Les smmeos versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du bénéficiaire de la piattpiarcnet/ ou de l'intéressement(1) sur la peoritpcen immédiate de sa quote-part ou son vreemnsset à un paln d'épargne salariale, snot affectées, puor moitié, dnas le présent PERCOL-I. Ces soemms snot iievtens selon l'option par défaut définie dnas l'article 18.

Cette ootipn par défaut s'applique également aux smoems isesus de la pcptirtaioan dnot le bénéficiaire dnamee l'affectation au PERCOL-I snas iuqenidr le mdoe de gostein et/ou le spouprt retenu.

(1) Les termes « et/ou de l'intéressement » snot euclxs de l'extension en ce qu'ils ceevrnennointt aux dipnoisotss de l'article L. 3315-2 du cdoe du tviaarl qui ne prévoit pas la possibilité

Article 17 - Transferts individuels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les droits individuels en cours de constitution au sien d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PERCOL-I.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont dus à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de l'adhésion de sa personne dans un régime obligatoire d'assurance maladie ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sien d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOL-I peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite autorisé par la loi L. 224-40 du code monétaire et financier, soit :

1. ? Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits vigeurs personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
2. ? Un plan d'épargne retraite obligatoire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
3. ? Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
4. ? Une cotisation d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hiérarchisés » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
5. ? Les cotisations versées dans le cadre des régimes gérés par l'union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire ;
6. ? Un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ;
7. ? Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (Versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Tout autre type de source de droits individuels provenant antérieurement par transfert le PERCOL-I, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le gestionnaire du PERCOL-I dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les impositions nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire pvenuent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié le présent accord est affilié à l'origine ne sont transférables que lorsque ce salarié n'est plus

tenu d'y adhérer.

Article 18 - Gestion financière du PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les sommes versées au PERCOL-I par les salariés ou par l'entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) proposés par le gestionnaire du PERCOL-I mentionné à l'article 3.

Les critères de choix retenus pour déterminer les fonds de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la liquidité d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE qui sont mentionnés dans leur DICI, disponibles sur le site internet de la société de gestion : www.amundi-ee.com.

Les sommes versées au PERCOL-I peuvent être investies, selon le choix du titulaire, dans plusieurs modes de gestion : « Gestion libre » et/ou « Gestion pilotée » définies ci-après.

18.1. Gestion Libre

Le titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut visée infra s'applique.

Dans le cadre de la « Gestion libre », les sommes relèvent par le PERCOL-I sont employées, au choix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

18.2. Gestion « Pilotée »

Le titulaire peut également choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire progressivement les risques financiers de la « Gestion pilotée ».

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le titulaire. Elle constitue une combinaison de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une allocation plus conservatrice de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le titulaire approche.

La date de liquidation retenue est celle de l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le titulaire.

18.3. Option par défaut

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expressément de la titulaire, les versements sont affectés selon une allocation préétablie de réduire progressivement les risques financiers en vue d'investir dans un portefeuille « équilibré horizon retraite ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le titulaire sur le mode de gestion de son compte individuel de retraite et/ou les différents fonds, les sommes sont affectées à la grille de gestion pilotée correspondante au profil « équilibré horizon retraite » en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du point de départ indiqué par le titulaire. Sauf indication contraire, la date d'échéance retenue correspond à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expressément de la titulaire, la gestion pilotée est celle au profil « Équilibre » est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille, composée de parts au profil « équilibré horizon retraite », est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la quote-part de la réserve spéciale de participation

du ttariuile affectée par défaut dnas le PERCOL-I, le srea en « Gisteon pilotée ».

18.4. Modification du choix de pacenelmt ou du cohix de gisoetn ou d'échéance

À tuot moment, les traituiles ont la possibilité de mfeodiir luer cihox de gtseion financière et lorsqu'ils snot en getison libre, les soruptps FPCE sélectionnés conformément aux doisostpiins cnveuones avec le gritoannsee du PERCOL-I.

L'opération asnii réalisée est snas efeft sur la durée de bolagce des avoris et ne dnrenoa pas leiu au prélèvement des fiars d'entrée au FPCE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tuot moment, les trleituias ont également la possibilité de cahnegr de mdoe de gesiton (gestion pilotée vres gsoetin libre et inversement) ou de dtae d'échéance lorsqu'ils snot en gtieson pilotée.

La dednmae est tmanrssi dernceemtt au geninsoirate qui tneit à la dsiiptions des trueaitis teuots les iimomtnofras sur les modalités et délais de modifications.

Article 19 - Information individuelle et collective En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PERCOL-I de banche par tuot moyen, au mmenot de l'adhésion de l'entreprise (affichage, itoirsenn sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une iitmnfoaron spécifique est faite au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise rmeet à cuqahé salarié lros de l'adhésion au PERCOL-I et lros de la csocolinun du cotnart de tiarval un « leirvt d'épargne srlaaie » présentant les dipsstfiois d'épargne sarlilaee proposés par l'entreprise dnas les ctidinioons de l'article 10 du présent accord.

Tout bénéficiaire qtaintut l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smomes et vrleaus mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci crmotope les mnnteos oloitiearbgs prévues aux aicrlts L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La prsonene chargée de la tuene de reigtsre des cepotms atarismtindifs funiroit à tuot bénéficiaire un relevé anunel de sioitaitun ctoramptot le choix d'affectation de son épargne ainsi que le motnna de ses vareuls mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci cortmope les miontnes oirltibeogs prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Aide à la décision

Les tlarieuits puneevt scieoltlir tutoes imatnfnrioois auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent acrcod aifn de les éclairer sur luers décisions de placements.

Les modalités d'exercice de ctete adie à la décision snot déterminées par l'organisme de getsion et fnot l'objet d'un dunmocet d'information établi par lui, rmeis aux bénéficiaires.

Article 20 - Frais de gestion En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dtoirs d'entrée ou cmnimssiois de suopcroitiis anisi que les fiars de tneue de cmtope snot à la crhage de l'entreprise.

Ces frias csesnet d'être à la cgrhae de l'entreprise tiros mios après le départ du salarié et sonert aolrs perçus par prélèvement sur les aivors détenus par les trruiaels qui l'ont quittée. À cttee fin, l'entreprise imonrfe l'organisme ginerstnaoie du départ du salarié.

Cependant en cas de ldqaiioitun de l'entreprise, les frais de tenue des cepmots dus postérieurement à la liqtoaduun snot à la carhge des titulaires.

Article 21 - Déblocage des sommes En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les semmos ou vuerals iinetscrs aux ctmeops des pcnapiitrtas snot détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations slceaois et flcseias snot attachées au PERCOL-I. Toutefois, la laoduitiqin est de droit à pairtr de la dtae à llaueqle l'adhérent a fiat lieequdr sa pnieson dnas un régime ogliribtaoe d'assurance vieillesse.

Au-delà de cttee date, l'épargnant puet ceevrsor les smomes de valeurs iinrestcs à son compte. S'il en deadmne le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, solen son choix, suos frmoe de ctaapil ou d'une crnseooivin en rente ; l'épargnant puet également ddeemanr un pacanahge cnetre ces duex modes de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant puet dmeadenr le déblocage anticipé de ses aivors dnas les cas siautnvs (art. R. 3334-4 du cdoe du tvriaal et L. 224 du cdoe monétaire et financier) :

? le décès du connojit du tualirtie ou de son peatrranie lié par un patce cvuil de solidarité ;

? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son connojit ou de son prtriaaene lié par un ptae cvuil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité solalce ;

? la stiiotuan de semtentduenert du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la coimntmsoaon ;

? l'expiration des dorts à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le tiuarlite d'un paln qui a exercé des fncotonis d'administrateur, de mermbe du dctroeiire ou de mbrmee du csnieol de srlraucnveie et n'a pas liquidé sa pisenon dnas un régime olaobrigte d'assurance veissillee de ne pas être triatilue d'un crntoat de tvriaal ou d'un mndaat sociol deuijs duex ans au monis à cpmeotr du non-renouvellement de son mndaat siacol ou de sa révocation ;

? la caessiion d'activité non salariée du tuaitlire à la situe d'un jenumegt de lodaitiquin juciiidrae en atoplapciin du trite IV du lirme VI du cdoe de ccomerme ou totue sutitoain jitnisfuat ce raitret ou ce raahct selon le président du triuanbl de cmmroce auprès dqueul est instituée une procédure de cloicoiatinn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en euectfe la ddamene avec l'accord du tiartliue ;

? l'affectation des smeoms épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les diotrs cesorraonndpt aux smomes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent cdoe ne peevnut être liquidés ou rachetés puor ce mtiof ;

? le décès du tuiirltae avnat l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent cdoe entraîne la clôtur de plan.

Tout ature cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité ivrtneeit suos frome d'un verensmet unuqie qui porte, au coihx de l'intéressé sur tuot ou patrie des driots splsubeetcis d'être débloqués.

Article 22 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dotsioispnis du crhptiae II du présent aroccd pvneuet s'appliquer aux etreiresnps de mions de 50 salariés dnas les ctannioois qui y snot définies.

Un deocmunt srea remis aux salariés les imnarnoft de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dnas l'article 16. Le CSE s'il esxtie en srea également informé.

Chapitre III Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 23 - Conseil de surveillance En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Conformément aux dissitonopis du cdoe monétaire et financier, il est institué un cinosel de srvcionlelae puor cqhuae fnod commun

de placement.

Le cneosl de seiclunvrae est composé conformément aux dnoispiotios légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au mnios une fios par an puor l'examen du rropat de geotsin sur les opérations et résultats oetubns pnaendt l'exercice écoulé. Les osntainargios scdnyieals stgiairaens de l'accord pveeunt peicitrapr en aiudeutr lribe aux coenilss de selniacrvule aulenns des FPCE proposés.

Article 24 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Une cmsoismoin paiartire de siuvi est instituée au neiyvu de la branche. Elle a puor oebjt d'assurer le svuii qntauitaf et qiltatauif du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par onoirstaagin sanlidcye représentative dnas le cmahp d'application de la covenitonn cceitvrole des ceomrcems et sviceres de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et d'un nbrmoe équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée aieeamnrnevltt cuqhae année par un représentant du collège des oiangatsonirs snaeyldcs ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La cimoimossn patiarrie de siuvi se réunit une fios par an puor emeinaxr un talbeau de brod établi par l'organisme de gseiotn aevc nemnmaott les piirncapux iractudenis de suivi sauvnits :

- ? encuros déposés sur les fdnos proposés ;
- ? frais de gisoetn des fonds ;
- ? prfocmeanre des fonds ;
- ? nueuvoax carnotts ccnlou au cours de la période ;
- ? maontnt moyen de vmeneerst par salarié ;
- ? nmorbe ttaol de ratachs ;
- ? les cssieinmoonemmnts ;
- ? et les mtaontns facturés ;
- ? flemuror des recommandations.

Elle s'assure également que les salariés sticinollat une adie à la décision dnas les cndiooits prévues aux arictles 10 et 19 du présent accord, reçoivent de l'organisme gntaiesonire des coilnses adaptés à luer situation.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 25 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent aorccd est cnolcu puor une durée indéterminée pnerant eefft à cotpemr du pieemrr juor du mios svinuat la pibatlcoun de l'arrête d'extension au Jnrauol officiel.

Article 26 - Agrément. □ Extension. □ Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du cdoe du taviarl et l'extension du présent accord, sronet demandés par la patrie la puls diligente.

Celui-ci srea déposé auprès des seveircs cnraeutx du mstirine chargé du travail, dnas le crdae des ditoisponss légales applicables.

Un emairxlepe srea adressé au gfevre du cineosl des prud'hommes compétents.

Le présent arcocd est fiat en nobrme safiufnsnt puor riesme à cuchan des signataires.

Annexes

Article - Annexe 1 Bulletin d'adhésion entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

PEI/?/PERCOL-I
Accord du JJ/MM/2021

Dénomination de l'entreprise	
Représentant légal	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1.? Désignation du dipsoistif d'épargne concerné par le contrat

1.1.? Dispositif d'épargne salariale

??PEI (accord de brnhcae des coeemrms et srveceis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager).

??PERCOL-I (accord de brachne des ceermomcs et svecreis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager).

Abondement

? Culacl de l'abondement par Aundmi ESR. Adnmui ESR se réserve le dorit de refusr de clecuair l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

PEI Règles reetenus par l'entreprise
Abondement de ? ? ? % dnas la lmitie de ? ? ? (Plafond miamaxl de 8 % du pnlfoad aenunl de la sécurité sociale).

? Fulx abonés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les esnrierptes de mions de 50 salariés (application drecte de l'accord de branche)
? Ootipn 1 ? ? ? ? Otopin 2 ? ? ? ? Ooitpn 3
? Prtaticpioain ? ? ? Intéressement ? ? ? Vtseemerns voteainorls ?
? Tarsnfert CET
?? PERCOL-I Règles ruetnees par l'entreprise
Abondement de ? ? ? % dnas la litmie de ? ? ? ? (Plafond mximaal de 16 % du poalfnd anunel de la sécurité sociale).

? Fulx abonés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les etpsnrriees de monis de 50 salariés (application dtercie de l'accord de branche)
? Oopitn 1 ? ? ? ? Otopin 2 ? ? ? ? Ootpin 3
? Piptatiarcion ? ? ? Intéressement ? ? ? Venmrteses vtieoarlon ?
? ? ? Trrafsnet CET/ jurors de congés
? Aemobndnet d'amorçage à l'ouverture du dispositif
Abondement de ? ? ? % dnas la ltiime de ? ? ? ? (dans la ltiime de 2 % du pfolnd aenunl de la sécurité sociale)
?? Abondement récurrent versé par l'entreprise adhérente
Abondement de ? ? ? ? % dnas la lmtiie de ? ? ? ? (dans la lmtiie de 2 % du pafolnd aenunl de la sécurité sociale).

Périodicité de vsrenmeet :
?? Annuellement (au début de cuqhae année cilvie : janvier) ;
?? Trimestriellement (mars, juin, seermtpbe et décembre).

? Coismisomn de souscription
?? Prise en cagrhe par l'entreprise.
?? Prise en cgrhae par le souscripteur.
?? Amundi ESR est le tuneer de ritsegre crlinatateuesr des disspioitfs d'épargne sliiaalrae et des dpsstifios d'épargne retraite.
?? L'entreprise pnerd à sa crhgae les frias de tneue de coptme cnvaiojtsren des ptras mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, quel que siot le moitf ces fiars csenset d'être à la cgrhae de l'entreprise et sneort alros perçus par prélèvement sur les aorvis détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2.? Prestations liées à un paln d'épargne siraalale PEI. ? Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise délègue à Aumndi ESR le cacull des dotirs individuels, l'interrogation des épargnants et le reiucl de luer choix.

Option 2 :???L'entreprise cllauce les dtoirs ielnviuidds et Anumdi ESR procède à l'interrogation des épargnants et ruielecle luer choix.

Option 3 :???L'entreprise cllcuae les diotrs individuels, procède à l'interrogation des épargnants et reliecule luer choix. L'entreprise commuque le résultat des ineeenvtmsists à Adnumi ESR.

Paiement dcriet aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le peeinmat à Anumdi ESR.

??L'entreprise délègue le peiamnet net de PAS (prélèvement à la source) à Andumi ESR.

Prime d'intéressement

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise délègue à Aundmi ESR le clucal des dtoirs individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de luer choix.

Option 2 :???L'entreprise cclalue les dtrois iuidnivlds et Anmdui ESR procède à l'interrogation des épargnants et rclleeiue luer choix.

Option 3 :???L'entreprise cucllae les diotrs individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rclleeiuee luer choix. L'entreprise cnoimmuque le résultat des imeseesitvntns à Aumdni ESR.

Paiement dircet aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pmnaieet à Anmdui ESR.

??L'entreprise délègue le pameneit net de PAS (prélèvement à la source) à Audnmi ESR.

Passerelle CET/jours de congés ou de repos non pirs vres un paln d'épargne salariale

Dispositifs concernés

??PEI ??PERCOL-I

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise tiarte l'interrogation des épargnants et luer coihx de placement.

Option 2 :???L'entreprise cnoife à Aumndi ESR la coetllce des coihx de pceanmlt des épargnants.

Les modalités de vtilorsioaan des juors snot fixées par la cnioentovn ou l'accord cieloctlf mttnet en pacle le CET.

? Rbsmrmeeneout et/ou déblocages anticipés des aviros inisebdnlpis :

??L'entreprise délègue à Adnumi ESR la rcnnaiseonsace des cas de déblocages anticipés puor cahucn des dioptsisifs dnas les ctdoinois définies par le cdoe du travail.

3.?Prestations liées à un paln d'épargne rritaete ? PERCOL-I
??Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise délègue à Andumi ESR le cualcl des drtios individuels, l'interrogation des épargnants et le reiucl de luer choix.

Option 2 :???L'entreprise clluace les dtiros ielinuidvds et Amduni ESR procède à l'interrogation des épargnants et reclueile luer choix.

Option 3 :???L'entreprise culclae les doirts individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rlulcieee luer choix. L'Entreprise cmmuouqnie le résultat des iesissnemttvns à Admnuj ESR.

Paiement deicrt aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pnaeimet à Amduni ESR.

??L'entreprise délègue le peaeinmt net de PAS (prélèvement à la source) à Admuni ESR.

Prime d'intéressement

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise délègue à Andmui ESR le cacull des dorits individuels, l'interrogation des épargnants et le rueiecl de luer choix.

Option 2 :???L'entreprise cclaule les drtios idivlinedus et Aunmdi ESR procède à l'interrogation des épargnants et reilcluee luer choix.

Option 3 :???L'entreprise ccullae les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rleelcuie luer choix. L'entreprise cmnumiuqoe le résultat des invsesttmneesis à Anmdui ESR.

Paiement dercit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pnaieem à Adumni ESR.

??L'entreprise délègue le pmaeenit net de PAS (prélèvement à la source) à Anmdui ESR.

Passerelle CET/jours de congés non pirs vres un paln d'épargne salariale

??OUI ??NON

Option 1 :???L'entreprise titare l'interrogation des épargnants et luer chioix de placement.

Option 2 :???L'entreprise cnoife à Aundmi ESR la coctllce des coihx de placenemt des épargnants.

Les modalités de vtaaoisiroln des juors snot fixées par la cnovntioen ou l'accord cloicetf mttnet en pclae le CET.

4.?Opérations initiées par l'épargnant

? Vrnesetems vtlirooeans :

??Possibilité de venremtess exceptionnels.

??Possibilité de vsetnmrees programmés.

Option 1 :???Réception des vetrnmeess vterooianls par Aumndi ESR.

Option 2 :???Réception des venrtsmees vneoltorais par l'entreprise.

? Rberemsmueot et/ou déblocages anticipés des avrios iibnoedsnplis :

??L'entreprise délègue à Aunmdi ESR la roseacancnise des cas de déblocages anticipés puor cahucn des dfosistipis dnas les cdnitoinois définies par le cdoe du travail.

Formulaire d'habilitation des « Cnrtonpeordsas »

??Ouverture??Modification??Clôture

Le cnelit entreprise

Raison sacoile : _____?Code

eerinpstre :?|_|_|_|_|_|_|_|_|

Siren :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|?Lieu d'immatriculation

A d r e s s e _____

Représenté par : Mme/M. (nom et prénom)

Fonction _____

Téléphone _____ :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|?E-mail

Mobile :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

Dûment habilité aux fnis des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'espace sécurisé ireentnt « Cnanoprtsordes » est oeuvrt au(x) correspondant(s) habilités à prair du ptoiarl : hptts ://www.amundi-ee.com/correspondant

Les fonctionnalités.?Généralités

L'accès à l'espace sécurisé Ieternt « Crantroesonpds » permet, en fiotcnon de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières snot décrites à l'article 3 des ctnoodniis d'utilisation, un eeimlrpxe devra être remis par l'entreprise à cuhaqe crdpeaonrsont désigné (également dnliospibe sur le stie ietenrnt suos la rbquiere « Imnratfonois légales »).

L'entreprise désigne son (ses) correspondant(s) et lui (leur) abritue une ou plusieurs habilitations(s) relative(s) à une ou plusieurs des fonctionnalités décrites et énumérées à l'article 3 des conditions d'utilisation. Si un correspondant est désigné sur plusieurs entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités pour toutes ces entreprises.

Des données d'accès sont communiquées à chaque correspondant. Ces données comprennent les données personnelles et professionnelles et permettent son accès par Amundi ESR pour l'authentification des messages et des identifiants initiés sur le site.

Habilitation du correspondant administrateur

Mme/M. Nom : Prénom :
 Fonction : Téléphone :
 Établissement cedex : Membre :
 E-mail :
 Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé internet « Confrontation » ci-après :
 Agir consultation des comptes individuels (encours et opérations). Clef personnelle cette option pour tous les correspondants habilités à la fonction Agir
 ? Comptable
 ? Consulter
 ? Administrer

Habilitation du correspondant établissement (le cas échéant)

Mme/M. Nom : Prénom :
 Fonction : Téléphone :
 Établissement cedex : Membre :
 E-mail :
 Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé internet « Coopération » ci-après :
 Agir commander la saisie des comptes individuels si option retenue pour l'entreprise
 ? Comptable
 ? Consulter
 ? Administrer

L'entreprise reconnaît avoir pris connaissance des conditions générales, des présentes conditions particulières et des annexes constituant le contrat.

Elle déclare en acceptant les termes et demande, en conséquence, à souscrire au contrat.

Fait le
 « Nom de l'entreprise »
 Représenté par :
 En sa qualité de
 dûment habilité

Article - Annexe 2 Gestion financière

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Fonds proposés dans le cadre du PEI

Nom du support de placement	Niveau de risque
Amundi Lbael Monétaire ESR ? F	1
Amundi Laebl Hiaomne Solidaire ? F	3
Amundi Lbael Pdurrece ESR ? F	4
Amundi Laebl Équilibre ESR ? F	4
Amundi Aconits Intarolintees ESR ? F	6
CPR ES Atoicn Clmait ? F	6

Fonds proposés dans le cadre du PERCOL-I

Nom du support de placement	Niveau de risque
Amundi Lbael Monétaire ESR ? F	1
Amundi Label Hmoinare Srialodie ESR ? F	3
Amundi Label Prneudce ESR ? F	4
Amundi Label Équilibre ESR ? F	4
Amundi Coovintincs ESR ? F	5
CPR ES Atoicn Clmait ? F	6

Article - Annexe 3 Gestion pilotée du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'option « Gestion pilotée » est une technique d'allocation automatisée visant à sécuriser pour l'épargnant l'épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

Une approche de la répartition par horizon

Chaque titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :
 ? sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
 ? une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale ;

Puis il détermine son profil d'investisseur : prudent, équilibre ou dynamique, en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option « Gestion pilotée », le titulaire ou bénéficiaire opte pour un placement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un algorithme automatisé entre les 3 FPCF récents pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.

Grille de gestion pilotée « prudente »

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Beluils oileicfs des cionovns cvlitecoles », page 116.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_0_0000_0021.pdf/BOCC

Grille de gestion pilotée « équilibre »

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Beluils oileicfs des cionovns coevilcits », page 117.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_0_0000_0021.pdf/BOCC

Grille de gestion pilotée « dynamique »

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Beluils oileicfs des cionovns ctveleiocs », page 117.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2022003_0_0000_0021.pdf/BOCC

Cette gestion spécifique se fonde notamment sur des études historiques (depuis 1950, marchés français et étrangers) montrant que, les ajustés pour les effets des prévisions nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée de placement atténué sensiblement, sur l'ensemble de la période, le risque (mesuré par la volatilité) lié aux variations des marchés financiers. Pour chaque niveau de risque, il existe donc une allocation d'actifs optimale entre actions, obligataires et placements monétaires permettant de maximiser le rendement.

Ces gilerls d'allocation snot sesbpluectis d'être ajustée en fiocnton d'évolutions merjeuas des marchés.

La société de gtoesn des FPCE est subtpelisce d'apporter des aoadttipnas aux glerls définies ci-dessus en moiaandfit la répartition des atcfis entre les supports. Les nelvuleos glierls asni définies snerot préalablement portées à la cnnsisacanoe des tilteraus et des bénéficiaires ayant opté puor la gtsioen pilotée.

Les gilerls d'allocation d'actifs snot intesvies au mions à 10 % de tiers éligibles au PEA-PME conformément aux diiostsoinps de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, clublsatnoe en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riqbruee « Pbtlnaioicius offcliliees » « Btenuills ofilfiecs des civnotnonos ccleiltvoes », **page 118**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0021.pdf/BOCC

Un ptliogae individualisé

Une aoaticlolo d'actifs est définie chaque année en ftconoin de l'horizon choisi, la prat des aficts les puls sécuritaires aanegmtunt prreomeegvsint puor réduire la prat des peealtcnms « risqués » dnas son iesnsvimnsteet global.

Trimestriellement, un atjnuesmet des sprotpus de pencemlat pemret de cigerror les écarts entre la répartition définie puor l'année en crous et la vsaoiortlan des différents sputros : la répartition des arovis du ttlairuie ou bénéficiaire est aisi régulièrement réajustée puor se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les toirs soptpurs de pmnalceet suatnvis :

- ? le FPCE « Amnudi Lebal Monétaire ESR ? F » ;
- ? le FPCE « Amduni Hoizorn Lnog Tmree ESR ? F » ;
- ? le FPCE « Aunmndi Connocvtiis ESR ? F ».

Ainsi, dès que le tuitrliae ou bénéficiaire a précisé son hozroin d'investissement et son prfoil d'investisseur, les vsnreemets qu'il ecftfeue tuot au lnog de l'année snot itesvnis chaque trrmsiete dnas tuot ou paitre de ces srtuppos de façon à ce que l'allocation-cible siot atteinte.

Lors de ses versements, si le talrtuie ou bénéficiaire suoahie riener ce mdoe de gestion, il iudqine sur son beilultn de vresenemt :

- ? le mdoe de giseton renteu : « Gtesoin pilotée » ;
- ? l'horizon de son penemaclt ;
- ? et le pirofl choisi.

En pratique, 3 cas de fgiure pveenut se présenter luorqse le tlartiue ou bénéficiaire cioihst d'affecter son vnrseemet à la « Gietosn pilotée », soeln l'existence ou non d'avois déjà gérés sleon ce mdoe de gotsein :

- a) Le talirutie ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avois gérés en « Gsotien pilotée » : il procède cmome indiqué ci-dessus ;
- b) Le tltiuarie ou bénéficiaire détient déjà des avoris gérés en « Gietson pilotée » : en rtnaneet à neuvoau ce mdoe de gestion, snas précision de l'horizon et/ou du poifrl choisis, il cvnesroe autoimqaneemutt les caractéristiques préexistantes ;
- c) Le ttraulie ou bénéficiaire détient déjà des avoris gérés en « Gstieon pilotée » et shuiatoe qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de poifrl seniot modifiées : il idqnie en conséquence l'horizon et/ou le piforl qu'il soiahute désormais retenir, en shnaact que cttee mftiocodiain s'appliquera nécessairement à l'ensemble du sctoc de ses aivros dnas ce mdoe de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des aivros suos « Getoisn pilotée » (y crpoims le ou les nuaevuox fulx de vnermseet enregist[r]és dpiues le précédent ajustement) soeint répartis soeln l'allocation-cible de l'année en cours définie dnas la grllie de désensibilisation (fonction de l'horizon de panmecelt et du piforl csihios par le triuatle ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du tiurilate ou bénéficiaire ont leiu à dtae fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les aeurts réajustements pneertmett de coevesnrr

l'allocation-cible en naluastinret les différences d'évolution des toirs FCPE.

Le tiuirltae ou bénéficiaire puet visesuilar sur jetnrent un aivs d'opération qui l'informe régulièrement des arirbgaets tierimtlress effectués et de la psioitin de ses aivros sur son dioststipif PERCOL-I.

Le trulitiae ou bénéficiaire puet à tuot menomt cohsiir l'option « Gsetion pilotée » en l'indiquant sur le stie ieetrnt www.amundi-ee.com ou en arendssat au tneuer de ctpmoe une dndmeae écrite. Chauqe novueau veemesrnt puet être effectué en cnshiasot ou non cttee option.

S'il désire faire etenrr dnas l'option « Gsioetn pilotée » tuot ou ptarie de ses aivros déjà détenus en otiopn « Gtseoin lbire », les araberits snot réalisés au pmereir ajnteuesmt suivant.

Le taultiire ou bénéficiaire puet à tuot mneomt mfoeidir son hozroin de pnemlecat ou son pofril d'investisseur via le stie Innerett www.amundi-ee.com ou en adnasesrt au tuneer de ctompe une deamdne écrite. Tofuoties il est rappelé au ttulirae ou bénéficiaire qu'une motodiiicfan fréquente de l'option retenue, de l'horizon de pamentect ou du profil d'investisseur puet ruie à la pfearmorce de ses avois.

Le tllaurie ou bénéficiaire puet merte fin à tuot memnot à l'option « Gtseoin pilotée » en l'indiquant sur ienrentt ou en arasednst une ddaneme écrite au tueenr de compte.

Article - Annexe 4 Prestation de services

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Service de ptesainarsilnoon d'épargne (en option)

Le svreice dénommé « RBOO AIDSORV » pemret aux épargnants d'obtenir une raotaimdonmen personnalisée de pencleatms en épargne salilraae au raged des dstsfpiiois d'épargne salariale, ansi que dnas le cdare des disoiispfts d'épargne retartie (PER/PERCOL/PERO/PERU), en pcale dnas l'entreprise. Cette rtoeoadcnmimn personnalisée est ouenbte en ficootnn des ocjtefbis d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la siuoaitn financière de l'épargnant.

Ce sceivre est facalutitif et ablsiscee uiemequnnt sur inneertt au sien de l'espace sécurisé de chquae épargnant. Le salarié srea soimus à un qtoninruaseie de tpe MIF (marché d'instruments financiers) et drvea l'accepter. Ce sercvie puet fraie l'objet d'une fforactian à l'épargnant. Les modalités de ftrcuatoain snot définies dnas le gudie tiiraarfe des piicleanps opérations d'épargne siallarae et d'épargne rietrate des Engapnrats dsonilbpie sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Le sivecre est aebisccsle suos réserve que le distpiiosf d'épargne mis en pcale par l'entreprise prévoit des sortupps d'investissement seusmfmafnt nebumorx aifn de prmerette à Anumdi ESR de frnuoir une rcotadoamimnen d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le doit de ssdrenupe ou d'interrompre le sivrcee suos réserve d'une iiotmnafron préalable auprès de l'entreprise et des épargnants du service.

Accès à une ofrfe de prêts psnelenors (en option)

Amundi ESR a cconlu un prrtaieanat aevc Crédit Argoilce Cnseomur Finance, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cquahe épargnant, l'accès à une ofrfe de prêt prsneonel à tuax bonifiés. En cietonrtrpae du prêt, les aivros du salarié snot nnatis et rnsteet bloqués pnndaet la durée du prêt. Le ctnroat de prêt est dmreecnetit clnocu etre les épargnants et Crédit Aogclrie Csmouer Finance.

Accès à une ofrfe d'assurance décès invalidité « PEIERZVN » (en option)

Amundi ESR a coclnu un piaarntear aevc Predica, et permet, au

sien de l'espace sécurisé de chaque épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au travers d'un contrat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un compte lié à un dotspisif d'épargne. Le contrat « PEEZIVRN » est de ce fait lié entre les épargnants et Predica.

Accès au service de balancement individuel « BRI » (en option)

Amundi ESR propose, au sien de l'espace sécurisé de chaque épargnant, l'accès au service de bilan retraite individuel « BRI ».

Le BRI comprend 3 niveaux de services définis ci-après.

1. Niveau de service fondamental au « Silautmer 45 services »

Le saumiluter 45 services comprend à une salmoiiun rdpaie du montant de la future retraite. Les clauses sont réalisés sur base des informations renseignées par l'épargnant et en intégrant les enonrus détenus dans les différents dispositifs d'épargne.

Le saueutlir 45 services est accessible à l'ensemble des épargnants depuis l'espace sécurisé.

Le sautilmer 45 services est géré pour les épargnants ainsi que pour l'entreprise.

2. Niveau de service personnalisé au « BRI Digital »

Le BRI Digital permet de réaliser un bilan complet avec une analyse approfondie du relevé individuel de situation de l'épargnant. Il permet d'identifier les points clés de la retraite et d'avoir une estimation du montant de la future retraite en indiquant les options d'utilisation du capital constitué par l'épargne salariale et retraite. Ce bilan s'accompagne d'un indice de fiabilité et de recommandations pour améliorer et optimiser l'ensemble des paramètres des points acquis. L'épargnant a accès à une plateforme téléphonique pour l'accompagner dans sa démarche afin d'obtenir son relevé individuel de situation complet et d'en connaître la lecture. En complément, l'épargnant est informé des actualités réglementaires canonicot son régime de retraite.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Positionnement de la grille de classification
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.

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Au titre III « Conventions » de la convention collective des métiers 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

L'entreprise s'engage à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants ayant accès au BRI Digital depuis l'espace sécurisé.

Le BRI Digital est facturé sous forme d'un abonnement annuel, renouvelable par tacite reconduction d'année en année. L'entreprise peut éventuellement passer en charge ce service. À cet effet, elle doit continuer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants pour lesquels le BRI Digital est pris en charge par l'entreprise.

Lorsque le service est pris en charge par l'entreprise, cette dernière pourra y recourir par lettre recommandée avec avis d'accusé réception adressée à Amundi ESR 2 mois avant la date d'échéance.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des épargnants disponibles sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

3. Niveau de service personnalisé au « BRI Cosiel »

Le BRI Cosiel permet à l'épargnant de réaliser un bilan complet et d'être accompagné pour effectuer les démarches de certification et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéficie d'un entretien avec un expert de la retraite en vue de répondre aux éventuelles interrogations liées à sa situation.

L'entreprise s'engage à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants ayant accès au BRI Cosiel depuis l'espace sécurisé.

Le BRI Cosiel est facturé à l'acte. L'entreprise peut éventuellement passer en charge ce service. À cet effet, elle doit continuer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des épargnants pour lesquels le BRI Cosiel est pris en charge par l'entreprise. Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des épargnants disponibles sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

hors site.

Activités :

Les activités visent soit la nature de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très petite et moyenne entreprise, atelier) et le lieu dans lequel il exerce (au domicile en magasin, en centre d'appel, en atelier ou à domicile chez un client) ;
? prendre en charge une demande de réparation ;
? intervenir et/ou conseiller le client ;
? déterminer l'origine de la panne et les diagnostics nécessaires ;
? commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention ;
? organiser son activité personnelle ;
? 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 composants (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 en lien avec la réparation. »

(1) Le niveau 1 de maintenance comprend 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 vise la maintenance corrective sur des pièces dites « sautées » (en appui sur des procédures, des équipements et nécessitant l'ouverture de l'appareil et une éventuelle réparation au composant).

Article 2 - Positionnement dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Les salariés dont l'emploi correspond au contenu de la fiche 7 seront classés dans les échelons 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 la grille.

Article 3 - CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia »

L'article 3 a une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

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

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le paiement 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 automatiquement positionné au niveau III échelon 1 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle.

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

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

Article 5 - Durée, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

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 contrat de qualification professionnelle en tant que finalité professionnelle à l'horizon de 2 à 3 ans, une fois que l'analyse des besoins 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.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en plusieurs 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Les professionnels de la réparation doivent innover 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 matériaux et gammes de produits pour répondre 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 favoriser l'activité et l'emploi des professionnels qu'ils soient polyvalents sur les gammes de produits blanc et brun, le cas échéant girs et luer connectivité.

Pour répondre à ces besoins qui résultent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les professionnels de la branche ont le devoir d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de continuer à se former et de qualifier les salariés, d'accompagner les professionnels afin d'exercer les métiers de la branche.

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Annexe

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

Référentiel d'activités : décrit les savoirs 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			

	<p>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.</p>	<p>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 traiter au cours de l'épreuve une situation de maintenance de produits : lave-linge ? lave-vaisselle ? produits ménagers ? produits froids</p>	<p>L'organisation des activités est optimisée : ? la prise en compte des interventions à réaliser est correctement effectuée ; ? l'ensemble des interventions nécessaires aux interventions programmées est recolté ; ? les critères de choix des interventions sont bien appréhendés et les durées sont évaluées ; ? les interventions sont ordonnées et planifiées selon les critères définis (ordre de priorité, zone géographique, durée d'intervention, matériel requis, exigences du client?).</p>
<p>Activité 1.1 : préparation des interventions de réparation</p>	<p>C1.2. Préparer les 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.</p>	<p>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 ; ? efficacité du diagnostic sur un appareil électroménager ; ? qualité de l'analyse de panne ; ? qualité de la réparation d'un appareil électroménager ; ? efficacité 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.</p>	<p>Les interventions sont correctement préparées : ? les différents services sont préparés pour l'intervention et sollicités ; ? le candidat s'approvisionne de manière adaptée aux procédures de l'entreprise : en matériel 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.</p>
	<p>C1.3. Vérifier le bon fonctionnement des outils et du matériel nécessaire à la réparation en suivant le processus de test recommandé par le fabricant afin de garantir la possibilité d'intervention en toute sécurité.</p>		<p>Les outils et le matériel sont adéquats : ? 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 adéquats ; ? les outillages, le matériel et les équipements défectueux sont isolés ; ? tout danger potentiel est signalé et signalé à la hiérarchie.</p>

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.	<p>Épreuve n° 2 : mise en situation professionnelle</p> <p>À partir d'une situation professionnelle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le référentiel 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 constater le candidat sur les compétences opérées 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.</p> <p>Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des trois familles de produits : téléviseur ? audio ? vidéo.</p> <p>Il sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions ; ? qualité de la vérification de son matériel ; ? efficacité du diagnostic sur un appareil multimédia ; ? qualité de l'analyse de panne ? qualité de la réparation d'un appareil multimédia ; ? efficacité de la mise en service. <p>Durée totale de l'épreuve : 60 minutes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? préparation de l'épreuve : 15 minutes ; ? mise en situation (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 minutes ; ? questions/réponses avec le jury : 15 minutes. 	<p>L'appareil est démonté correctement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? les schémas spécifiques sont bien appréhendés et exploités ; ? les procédures nécessaires ou intrinsèques afférentes à l'opération de démontage sont respectées ; ? les éventuelles non-conformités observées 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.		<p>Les pannes sont identifiées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? 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 diagnostic constatés ; ? les conclusions faites sont cohérentes au regard des mesures effectuées, les causes de dysfonctionnement sont identifiées ; ? un devis correctif intégrant les interventions recommandées à l'intervention est proposé au client pour validation.
	C1.6. Rechercher le cas échéant de nouvelles interventions liées aux produits sur les particularités des constructeurs et/ou via la documentation fournie par le service technique afin de résoudre les pannes.		<p>Des ressources complémentaires pour traiter des pannes non résolues sont exploitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? les différents services d'information pour constituer une panne non résolue sont consultés et exploités ; ? les ressources et données techniques sont consultées et exploitées.

Activité 1.3 : réparation de puiseurs 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 des outils ; ? la qualité d'intervention est respectée : les étapes sont prioritaires ; ? 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 outils ; ? la qualité d'intervention est respectée : les étapes sont prioritaires ; ? 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 logicielles en utilisant les manuels et les logiciels préconisés par le fabricant afin de mettre à jour l'appareil et/ou système connecté.		Les règles de sécurité et celles de l'entreprise sont appliquées : ? le responsable 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 sont adaptées à la norme 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 celles 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 sont adaptées à la norme de l'entreprise.
Activité 1.4 : mise en service de puiseurs électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.11. Vérifier la conformité d'une installation avant de commencer 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 un câble 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 le démarrage 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 est conforme : ? les procédures de contrôle sont conformes aux recommandations du fabricant ; ? le réglage des paramètres est effectué : il est adapté à l'utilisation du client (fréquence et fonctionnalités) ; ? des explications précises sont données à l'utilisation de l'appareil pour faciliter son utilisation ; le manuel est adapté ; les explications sont complètes par le client.

	<p>C1.13. Recte espr les procédures de roocmdienneitennt ienterns en uinsiatlt les rreucoess et oiutls à dtiispoiosn aifn de peorospr des prtoids reconditionnés.</p>		<p>Les procédures de retincedeinnnoomt snot respectées : ? les procédures itrnees de rdeeoimnncenoitt snot maîtrisées ; ? les oltius inrneets snot crcmtereenot utilisés : doiacontmetun technique, otulis d'aide au tri? ; ? les entrées et soeitr des arpaeilps électroménagers?/?multimédia asini que les pièces détachées snot crmroeectent enregistrées : les stocks de pièces et d'appareils snot à jour.</p>
	<p>C1.14. trier les aeapirpls et les pièces détachées en contrôlant luer qualité aifn d'identifier cuex et cleles qui snot réutilisables?/?réemployables.</p>		<p>Les aeapirpls et pièces détachées snot ceccrmtorenet triés : ? les alpparies snot contrôlés et triés à prtair de toris critères : fnnnnoeeciott valide, à réparer ou non réparable ; ? les sous-ensembles de pièces des aeliapprs non réparables snot démantelés dnas le rpsceet des pocesrs ; ? la conformité et l'état fnnoietnol des pièces détachées snot vérifiés ; ? les pièces détachées et cpomaonsts réutilisables snot clarineemt identifiés.</p>
<p>Activité 1.5 : reinencdotnimeot des produits</p>	<p>C1.15. Cionerbtur au référencement des prtoids ou des pièces détachées en cnolaorbalt aevc les srivcees inrtenes de l'entreprise aifn de povuoir les réutiliser dnas des opérations futures.</p>	<p>Épreuve n° 3 : dsisoer pfnosensiol + snaenuocte orale À pitarr de ses expériences en entreprise, le caaidndt décrira dnas son desosir pssenifreonol : ? le fnietenonncmt de l'entreprise sur l'activité de reiimnncceontndet (existante ou à développer) ; ? les tâches qu'il arua réalisées dnas le crdae de la réutilisation?/?réemployabilité des appareils. Le caniadtt seinoturda son dsesior prnsseofeintl dnaevt le jruy lros d'une soeaunntce orale. Un tpems de questions/réponses srea prévu à la stuie de cette soutenance. Le caidndat derva iiftidener qluqeeus saeinems après le démarrage du prucoras de formation, et au puls trad 2 mois, le sjuet en lein aevc le roniticemneonedt qu'il strueiohaa développer. Il srea sivui puor le tuetur et l'organisme de ftoiramon tuot au lnog de la cnuotdie du porjet et de la rédaction du dossier. Durée totlae de l'épreuve oalre : 30 mtiunes : ? reostiuttin olare : 10 à 15 metunis ; ? questions/réponses aevc le jruy : 10 à 15 minutes.</p>	<p>Les porudtis et pièces détachées snot ccmontreeret référencés : ? les dcipfetirrs des caractéristiques des pièces et csmtaooops récupérés snot cmcnoereett rédigés et ctlimpoes puor ptrmreete le référencement des putirods par les sriveecs concernés ; ? le cdiandat réalise le cas échéant les référencements des puotrids en rcpsneetat les procédures de cfoioitdiacn ; ? les référencements des ptiruods snot contrôlés et luer conformité aux dcpreifstis est vérifiée ; ? toute alonmaie est signalée au srivcee concerné puor correctif.</p>
<p>Bloc 2 ? Aserusr la prsie en crghae gbolale d'une ddnamee de réparation d'un pouidrt électroménager ou multimédia</p>			

	<p>C2.1. Gérer l'accueil client en lien avec l'organisation de la filière d'attente le cas échéant et au respect des besoins de passage/de prise en charge des appels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.</p>	<p>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 prise en compte du 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 passant 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 ; ? identification des besoins ; ? prise en compte des contraintes ; ? pertinence des questions posées ; ? efficacité du pré-diagnostic ; ? définitions de la réparabilité et faisabilité de l'appareil ; ? cohérence des solutions de réparation proposées ; ? qualité de la prise en compte du 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.</p>	<p>L'accueil est bien organisé : ? les procédures d'accueil appropriées de l'entreprise sont appliquées ; ? les appels sont pris en compte en respectant la procédure interne ; ? la gestion de l'affluence est efficace : respect des délais de prise en charge, aussi sur d'autres intervenants le cas échéant, filière d'attente organisée le cas échéant ; ? les appels sont redirigés le cas échéant vers le(s) service(s) approprié(s).</p>
<p>Activité 2.1 : accueil et gestion de la relation client</p>	<p>C2.2. Prendre en charge un client dans le cadre d'une demande de SAV 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.</p>		<p>Le processus de prise en charge est efficace : ? la procédure de prise en charge est respectée ; ? l'attitude et la posture d'accueil sont conformes aux standards de service après-vente ; l'accueil est propre à la situation client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel ; ? les besoins du client sont identifiés ; ? 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, responsabilité) ; ? le historique du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : prise en compte éventuelle de la prise en charge ; mise en place de mesures adaptées pour répondre ou se faire accompagner d'un client présentant un handicap.</p>
	<p>C2.3. Gérer les éventuels mécontentements en adoptant une posture proactive afin de prévenir toutes tensions et de favoriser un climat propice aux échanges.</p>	<p>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 passant 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 réclamations et des plaintes ; ? respect des procédures internes dans la gestion des litiges ; ? qualité des recommandations pour améliorer les services SAV. Durée totale de l'épreuve : 30 minutes ? mise en situation : 15 minutes ; ? questions/Réponses avec le jury : 15 minutes.</p>	<p>Les mécontentements clients sont correctement gérés : ? le candidat adopte une posture proactive et empathique (tonalité douce, écoute active, gestuelle, distance de l'interlocuteur) ; ? les procédures de gestion des mécontentements sont correctement appliquées, si elles existent ; ? le gestionnaire mené par le candidat est adapté à la situation rencontrée 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 démarches créées par le candidat sont adaptées à l'apaisement du client ; ? le candidat fait appel au référentiel hiérarchique en cas d'insatisfaction client le cas échéant.</p>

	<p>C2.4. Quetosinner le cnelit aifn de préciser la problématique piudrot et de fctiaelr l'identification des ceasus dnrot découlera le tpye d'opérations à mneer et les éventuelles pièces nécessaires.</p>		<p>Les qnoisetus posées snot petnrnreteis par rparopt à la ddaemne du cnelit : ? les différents tpyes de pnenas pbielosss snot bein cunons puor déterminer le tpye de qinustoes à pseor ; ? l'usage du poiurdut par le cnelit est défini : pfnnoeorssinl ou dteqoisumse ; ? les qisnteous formulées pnmretetet de coeelcltr ssmfumanifet d'éléments puor ifeedinitr le tpye de panne à rhreecehcr ; ? les pnicierps d'écoute aitcve snot appliqués : les cttananoots du cielnt snot bein cimespors lros de la rtloarimufeon et prises en cpmtoe ; ? le porcses après-vente à srivue est bein identifié et communiqué au client.</p>
	<p>C2.5. Réaliser un pré-diagnostic du pidrot ou du système, en ecfuaatenft des contrôles beiqasus aifn de cremoifnr les coniattnsos du ceilnt et d'identifier les ptesis d'opération à mener.</p>		<p>Le pré-diagnostic abtoiut à l'identification des opérations à réaliser : ? le pserocs de pré-diagnostic est appliqué conformément aux raocaeontdmnmis du facainrbt : mioutapnlain du produit, contrôle visuel, reespt des cnisgnoes de sécurité ; ? le pré-diagnostic est effectué par rmeucoteepns aevc les iminrtfoans rulclleeiis auprès du cilent ; ? le contrôle est effectué en présence et aevc le clniet ; ? les pieerrms éléments de dntgoaisic snot listés dnas un duecnomt spécifique ; ? des pesits d'opérations à mneer snot établies ; eels snot cohérentes aevc les cniatnotoatss iusess des mipoaailnnts du pré-diagnostic ; ? le ceilnt est informé des anomalies, des dysfonctionnements, dégradations ou daemgmos constatés.</p>
<p>Activité 2.2 : réalisation du pré-diagnostic et définition des souiotls de réparabilité</p>	<p>C2.6. Évaluer la réparabilité du puirdot et la faisabilité de l'intervention (actions à mener, pièces nécessaires, coûts, délais?) en aanalnsyt les ionmoitnfars communiquées par le cilnet et découlant du pré-diagnostic aifn de peropsor au celint une sooiutln eiacfcfe et satisfaisante.</p>		<p>La réparabilité du priodut est évaluée et la faisabilité est déterminée : ? le ctasnot de réparabilité ou non du puoridrt stiuue au pré-diagnostic réalisé est cohérent au reagrd de la camoiorapsn des coûts de réparation poiointntles par rapopt à l'achat d'un poiurdrt neuf ; ? la faisabilité de l'intervention est détaillée et complète (pièces nécessaires, atcoins 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 sliuoton aervltaitne est envisagée et proposée au client.</p>
	<p>C2.7. Psporoer une/plusieurs solution(s) de réparation adaptée(s) aux ateeints du cilent au ragred de la réparabilité du pduorit puor le rertemte en fonctionnement, tuot en privilégiant les stuionols éco-responsables les puls appropriées aifn de sievrr les enuejx de l'économie circulaire.</p>		<p>La/les solution(s) de réparation proposée(s) est/?sont cohérente(s) : ? la/?les solution(s) de réparation proposée(s) est/?sont cohérente(s) aevc les cniditons de réparabilité identifiées et permet(tent) de répondre au boeism du cnelit ; ? elle(s) prend(nent) en cpomte la doiesimnn écoresponsable en prsnpooat le ruroces à des pièces reconditionnées si eels exetsnit ; ? la/?les proposition(s) de réparation formulée(s) est/sont claire(s) et argumentée(s) ; ? le cilnet se pnnositoie sur les poiiootsrpns formulées par le cadiandt : aocaipeptcn ou refus.</p>
	<p>C2.8. Pprosoer un prdiuot de rncemepmelat pndneat la durée de l'intervention soeln les periquats corlcmemieas en vuieuegr aifn d'apporter une siluootn tpeariomre au besion d'usage du client.</p>		<p>Le pdiurot de rmmelceepat proposé est penterint : ? le pduiroit de rmmpleaeet proposé répond aux ueasgs et bseoin du cnelit ; ? les piueqarts ceemocraimls snot expliquées au clniet : durée de remplacement, modalités de loriaivsn et de retour, éventuels coûts de msie à dosiosiptn ; ? la procédure de rapceeemlmnt du prdiuot est bein csmpoire par le client.</p>

Activité 2.3 : réalisation d'une estimation?/?devis client	C2.9. Poesropr une etiasotmin et/ou un dvies à ptrair des irmonianfots tqeeicuhns rueicieells aifn de présenter le coût pitneetol de la réparation au client.	<p>L'estimation et/ou le dveys proposé est pnnereit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? à partir des inainmoftors fournies, l'estimation et/ou le deivs proposé est jstue et en adéquation aevc l'intervention à mneer : durée de l'intervention, pièces nécessaires à la réparation? ; ? le dveys proposé est dnas le rpecest des procédures ; il est colmept et cohérent au reagrd de l'intervention à réaliser : herues d'intervention estimées ; tuax horirae ; iftnmonorais teuiehnqcs et obligatoires? ; ? le devis proposé est présenté au cilent de manière claire, précise et argumentée en uintlsait un vauliabcobre adapté ; ? des réponses précises snot apportées aux éventuelles qinostues du cinlet ; ? le cielnt cpmnroed l'estimation et/ou le devis proposé.
	C2.10. Établir un orrde de réparation en inanqudit les inoomitarfns elselesitens (type de réparation, délais, pièces nécessaires, piorfl du technicien?) aifn de filmeosarr et de lecanr la procédure.	<p>L'ordre de réparation est cofomnre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? les otulis de l'entreprise nécessaires à la firamotsaoiln de l'ordre de réparation snot mobilisés ; ? l'ordre de réparation établi mionetnne les ioarnfnmoits ooietrbaçils et nécessaires puor réaliser l'intervention ; ? les inaiofmrtns communiquées dnas l'ordre de réparation petretenmt de définir aevc précision les tavraux à réaliser (délais, tpye d'interventions, pièces à utiliser?) ; ? l'ordre de réparation est cnoomfre au leencnamt de la procédure.

Activité 2.4 : riseme du pouidrt au client	C2.11. Éditer une fatrcue en cohérence avec la ptoeitsarn réalisée en l'expliquant au cenilt puor atteestr des opérations effectuées.		La fraçoiattun est cfronmoe aux opérations réalisées : ? la frucate est éditée et complète ; elle présente l'ensemble des inmmaoiotrfs ogorietailbs et le détail des opérations réalisées. La fatrcue retcsepe les éléments indiqués dnas le devis signé par le cinlet ; ? des enoixctialps carelis snot données au cient le cas échéant.
	C2.12. Cllseoneir le cient sur l'utilisation et le réglage des paramètres des équipements électroménagers et multimédia aifn d'optimiser sa furtue uitosiailtu du produit.		Le coensil cniyet est adapté à une uiiiiosttlan oitplmae du pruodit : ? les ceolsnis de réglage, d'utilisation et d'entretien donnés au clenit snot clairs, précis, compréhensibles, perntitens et adaptés à l'équipement ; ? ils visnet la pnitloragoon de la durée de vie du puriodt ; ? le cidnadat s'assure que le cniyet a bein comrips les iutinstrocs à sviure puor oiistmepr l'utilisation du produit.
	C2.13. Pesproor une vnete complémentaire au cnielt (produits ou services) en pnenart en cotpme ses crmetonptemos d'utilisation aifn de développer le CA de l'entreprise.		La vtene complémentaire est adaptée aux beoins du clenit : ? de pneolitts bnoseis complémentaires snot identifiés, ils snot cohérents au rgerad du priofl et des bensios du cenit ; ? les puotrids complémentaires proposés snot cohérents avec la nurate de la réparation itilaine ; ? les prduotis ou sveicers adeionidtlns ou complémentaires snot proposés en conformité avec les ppreautis ciercmlemaos du miagasn et dnas le recsept de la législation en vguueir ; ? l'argumentaire de vtnee agmonnpcaact les psroioptions du caaddint est pentnreit : il se bsaie sur des catstnos factuels.
	C2.14. Procéder à l'encaissement du cnielt en utilinsat les oituls à diiooistpsn et en contrôlant la conformité du paenemit aifn de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'encaissement est cormntecreet réalisé : ? les différentes modalités de pemneait snot carmelniet présentées au cneilt en innidauqt luers anvtgaaes et oignaolbtis associées ; ? l'encaissement est effectué correctement, les procédures snot respectées ; ? les préconisations à prernde suivnt les différents mdoes de peeminat snot cunnoes et bein appliquées ; ? toute aomlinae ou tuot dsnnecofmnnitoyt est signalé.
	C2.15. Clôturer le dssioer ceilnt en rnanegenist les irfanonimtos liées à l'intervention aifn de ptrmreete à l'entreprise de dispoer d'un htioqruse des activités réalisées.		Le deoissr cinlet est cmpeolt : ? ttuoos les opérations réalisées snot bein consignées dnas le dssioer client, elels prtetement de préciser l'ensemble des iinneentrovts réalisées ; les veents complémentaires de pitudros et de svireces snot indiquées le cas échéant ; ? le doessir cnielt est complété snas erreurr ; ? les procédures ietnners de rnprioetg snot respectées ; le reontpirg est complet, précisant les ietvtrnnoiens de réparation effectuées, les inidtcens theecuinqs snot recensés et transims à la hiérarchie, les inrominaftos à rnetomer aux facrntabis (mauvais montage, pièce inadaptée par rraoppt à la pratique) snot consignées et tseairnsms à la hiérarchie seoln les procédures ou pearutqis internes.

Activité 1.5 : gistoen des rurteos et des réclamations clients	C2.16. Taiterr les réclamations cenitls en intégrant le cdrae ctrctaunoel en veugiur (conditions de garantie, crnotat d'entretien) aifn de ppsoroer une sloitoun après-vente adaptée.	Les réclamations cnilets snot traitées conformément au cadre curcteoantl en vgeiur : ? l'attitude d'accueil et la prustoe snot adaptées à la staiution de gsitoe des réclamations (voix posée, aitudtte rassurante?) ; ? les qetnsuois posées snot prentnitees (dysfonctionnement constaté, coiditnnos d'utilisation, acitons d'entretien réalisées?) ; elles pnttmeeret d'identifier les roasins de la réclamation ou du roteur pdiourt ; l'objet de la réclamation est reformulé auprès du cenlit puor vaolatidn ; ? les procédures de gjetosn des rrotues ou des réclamations cetnils snot bein appréhendées, elles snot ctecmeeornrt appliquées (contrôle de la garantie, cintuosatlon du contrat, rcseep des onlbtoigais commerciales?) ; ? les réclamations snot traitées : une réponse est tssinrmae systématiquement au cielnt et une sluootin cohérente est proposée ; ? le cndadait présente au celnit les siutes avartitiesmdnis et s'assure de sa bnnoe compréhension.
	C2.17. Pdnrere en carhge les litégis en rnatesepct les procédures inrteens de l'entreprise et en faainst aepll au beiosn au rssonablpee hiérarchique ou à la psnneore anyat autorité en matière de ltigeis aifn d'apporter une sotlouin au client.	Les procédures de prsie en chagre des liteigs snot respectées : ? la csauu du ltigie est identifiée suite au trmenetai de la réclamation à l'aide d'un qiosenneutenmt adapté ; ? le cilnet est redirigé le cas échéant vres la penosrne en crhage de la gsitoe des litiges ; ? les ifnmroations rteaelivs au ltigie traité snot cmceenerrtot consignées dnas le dssoier cnelit selon les procédures internes.
	C2.18. Prpieaitcr à l'amélioration cnioutne des pcesros SAV de l'entreprise en faasnit reetmonr les rturoes cltenis (insatisfactions, suggestions) aux rlopebsesans aifn de pctieiparr à la coutoitntsin d'une ofrfe actualisée et en conformité aevc la loi et les atenttes de la clientèle.	De pnotteleis aexs d'amélioration des process snot identifiés : ? au rgaerd des donfytesnmmieconts constatés, le caniddat iitednife des pisets d'amélioration des putaiques inetrens ; ? des aexs d'amélioration cohérents et réalisables snot proposés dnas le repscet du cadre légal et réglementaire et de la stratégie de l'entreprise.

Avenant n 55 du 15 novembre 2022 à l'avenant n 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le pemeir alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la ctionoven cillcvotee tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016, est abrogé et remplacé par les dioiisntposs sanevitus :

« Le tuax gbloal de la ctioasoitn à l'assurance des gtaniars décès, invalidité abluose et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rnete de coionnjt snaruivvt (ou de ptaerianre lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux aretilcs 2, 3 ,4 et 5 du tirte V " Prévoyance ? est fixé à 1,24 % du sliiare anuenl brut, à copmetr du 1er jiaevnr 2023. »

Il est ajouté un 5e alinéa au même ailtrce 7 du titre V « Prévoyance » rédigé comme siut :

« Dnas cttee cotisation, une prat porirraite srea affectée au fnmnaenciet du ctapail décès prévu par l'article 1er de l'accord naontial iiensesnprteofornl du 17 nvembre 2017 retliaf à la prévoyance des cadres. »

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sous réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aanevnt entrera en veiuugr le 1er jienvar 2023.

Il est cloncu puor une durée indéterminée. Les oiatignrnsos siageatnirs penvuet dedeanmr à tuot menmot sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Cet avnaent puet être dénoncé à tuot mmenot par les osnnoagartiis signataires, aevc un préavis de trois mois, dnas les ctinnidoois prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne crmtpoee pas de doiontspsiis spécifiques aux estreipens de mions de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

4.1. ?Dépôt légal

Le présent avnvaet a été notifié à l'ensemble des onarngoitass pneatorals et saleaairls représentatives. Il est établi en sanufsiemmft d'exemplaires puor qu'un oiagnirl siot rmies à cqaue ogitnsaiaorn signataire.

Le présent aanevnt srea déposé en duex eexplamries (une voiersn sur sruopt piepar signée des pteiaris et une virsoen sur suropt électronique) auprès des scievers cutnaex du mrisite chargé du travail, dnas les cinointdos prévues aux ailcters L. 2231-6 et D. 2231-2 et sviatnus du cdoe du travail.

4.2. ?Extension

L'extension srea demandée dnas les cionitdnos prévues par

Article - Préambule

Avenant n° 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFP ; FEC FO,

Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFPD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les partenaires sociaux ont souhaité contribuer 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 comité d'entreprise de la CPNPI et de doter les entreprises de moyens supplémentaires pour permettre de renforcer la place du dialogue social.

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

Chapitre Ier Les décisions au sein de la CPNPI

Article 1er - Objet des décisions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dispositions ci-après ont vocation non pas à régir les règles d'approbation des décisions prises en vertu de leurs pouvoirs, qui sont définies légalement, mais les modalités d'approbation des décisions qui peuvent être prises en dehors de ce périmètre relatif à la négociation de branche (intervention de personnes qualifiées, formation de commissions d'experts ou d'études, attribution des compétences de négociation?).

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 :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les partenaires sociaux ont constaté que l'accord du 13 juin 2018 et son avenant n° 4 du 23 juin 2021 venant à échéance le 31 décembre 2022 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune.

Article 2 - Modalités d'approbation des décisions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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

Pour que les décisions soient adoptées, il faut que dans le collège des organisations de salariés, elles aient été adoptées par la majorité en nombre de représentants (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 votes en faveur de la décision représentent dans le ou les collèges concernés plus de la moitié des voix exprimées lors de la dernière réunion de représentativité.

La décision adoptée est prise dans le cadre de la réunion.

Chapitre II Les réunions des instances paritaires de la branche

Article 3 - Les réunions en présentiel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les partenaires sociaux prévoient la tenue au déroulement des réunions des différentes instances paritaires de la branche (CPNPI ? CPNEFP) selon le mode « présentiel ». Ils estiment que l'efficacité du dialogue social repose sur la présence physique des participants à ces différentes réunions.

Par application de ce principe, et à l'exception des réunions mixtes (présentiel et visio) seront organisées dès lors qu'une organisation représentative ne pourra participer à l'une des réunions de la CPNPI.

Dans cette hypothèse, l'organisation concernée fera part de son impossibilité au moins 48 heures avant la date de la réunion, en indiquant le représentant de l'organisation concernée qui pourra assister en visio à cette réunion. Les défaillances techniques qui interviennent lors de ces réunions ne pourront toutefois pas remettre en cause le 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.

Article 4 - Les réunions à distance *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

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 organes représentatifs 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 parler librement en respectant l'ordre des intervenants de parole. Pour permettre une écoute, les participants qui ne peuvent pas la voir 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 soignées des temps de déconnexion seront observés.

4.3. Moyens techniques

Le dispositif technique mis en place doit permettre la visibilité 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 participant et confirmé par écrit via le dispositif technique siot lors de la réunion, siot après celle-ci.

4.5. Attestation de présence

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

Le secrétaire de la CPNPI se verra chargé d'établir l'attestation de présence.

Chapitre III Le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5 - Principes *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Par les dispositions suivantes, les entreprises susvisées 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.

Article 6 - Faciliter la négociation avec les délégués syndicaux *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, (1) les salariés représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué

sacnyidl prami les membres du CSE et pour la durée du mandat de l'élu désigné.

Ce délégué bénéficiera sur demande de 4 heures de délégation mensuelle. Ces heures ne sont pas rattachées à un mois sur l'autre. Ces heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération.

Compte tenu de la difficulté d'organisation des 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)

Article 7 - Négociation avec les élus ou salariés mandatés *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

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 inférieurs du CSE ; soit par un ou plusieurs des membres élus du CSE.

Les accords ainsi conclus et négociés peuvent porter sur tous les sujets qui peuvent être négociés sur le champ du code du travail.

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

Article 8 - Négociation en l'absence de représentant du personnel *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

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 négociation du projet d'accord préalable à la conclusion 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 n'ont pu être consultés 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.

Article 9 - Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023*

État sur la situation économique et financière

Outre les obligations 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.

Article 10 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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.

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI/ou PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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 mentionné 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 peuvent le faire au moyen du document unilatéral idoine que les salariés 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 tenu de comptes/ gestionnaire des plans désigné à l'article 3. »

Article 2 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou PERCOL-I au gestionnaire des plans

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le 1er alinéa de l'article 6 de l'accord est précédé d'un article 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 est l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231-2 du code du travail.

voetnnoin cvteiclle des cceemros et screives 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 l'ensemble des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des entreprises représentatives et sera déposé au secrétariat du gffree du cnesoil 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)

Article 3 - Alimentation du PEI

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans l'article 8, après la phrase « 8 % du plafond annuel de sécurité sociale 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 : un abondement égal à un ¼ des versements des salariés ;

;

? option 3 : un abondement égal à un ½ des versements des salariés. »

Le reste de l'article est sans modification.

Article 4 - Alimentation du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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 application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 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 : un abondement égal à un ¼ des versements volontaires ;

? option 3 : un abondement égal à un ½ des versements volontaires.

Pour les 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-dessus 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. 2232-10-1 du code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

? option 1 : pas d'abondement d'amorçage ;

? option 2 : un abondement d'amorçage de 1/8e du montant mensuel du Simc brut ;

? option 3 : un abondement d'amorçage de ¼ du montant mensuel du Simc brut. »

Le reste de l'article est sans modification.

Le reste de l'article est sans modification.

Article 5 - Déblocage des sommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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 salarié 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 santé du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la sécurité sociale ;
 ? 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 directeur ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa position 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 jumelage de mutualité d'assurance maladie en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce rattachement ou ce rattachement au président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de cointégration 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.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

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

« Un décompte 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. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent accord est suite à la lettre de la DGT en date du 11 juin 2023 faisant état dans le cadre de la procédure d'accord prévue par l'article D. 3345-6 du code du travail d'un

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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 priorités qui convergent à cet objectif, notamment en vue de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et activité professionnelle.

En même temps, les mesures qu'il conviendrait de ne pas élargir à la responsabilité sociale des entreprises et à la transition écologique, thèmes essentiels au cœur de l'organisation et du développement des entreprises.

certain nombre d'observations quant au contenu de l'accord ayant fait l'objet de la demande d'accord.

Le présent accord a pour finalité la mise en conformité de l'accord précité pour en prolonger l'application et son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La 2e partie de l'annexe 1 est remplacée par la suivante après :

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

Abondement

Cuclal de l'abondement par Aumndi ESR. Audnmi ESR se réserve le droit de réserver de l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
 PEI Règles renouvelés par l'entreprise
 Abondement de ? ? % dans la limite de ? ? ? (Plafond maximal de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
 Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)
 Otopin 1 ? ? ? ? Otopin 2 ? ? ? ? Otopin 3
 Piaritpaocn ? ? ? Intéressement ? ? ? Vrestmeens viatrnleos
 Trfrsneat CET
 PCREOL I Règles renouvelés par l'entreprise
 Abondement de ? ? ? % dans la limite de ? ? ? ? (Plafond maximal de 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale).

Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
 Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)
 Ootpin 1 ? ? ? ? Ootpin 2 ? ? ? ? Oitpon 3
 Ptaticriopan ? ? ? Intéressement ? ? ? Vrnsmeeets vlteornais
 Trsrefnt CET/ jorus de congés
 Anmebnodet 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)
 Anmdeebont récurrent versé par l'entreprise adhérente »

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

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

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

Chapitre préliminaire

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 définit 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 dimensions récurrentes auxquelles les entreprises doivent consacrer des modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie

pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ».

Sa définition, sa cunditoe et son évaluation snot des eunjex qui deinvot être placés au c?ur du développement du dailuoge social.

Toujours seoln ce texte, la proooitmn de la qualité de vie au tavriral spspoue :

- « ? un dguloaie socail de qualité qui atbosiose à de bnoens rinoalets sieoalcs et de tariavl ;
- ? de veelilr à écarter tuot impact pathogène des modes d'aménagement du tavriral ;
- ? de poruvioomr un cihox cliectlof qui iqmuplie les salariés et les ditgnaeirs des entreprises, les paenaitrers sociaux, l'État et les collectivités lrrorieteais à tuos les nveaux ;
- ? d'encourager ttuoos les itevaiiitns qui cournbnitet au bien-être au tivaral et au développement des compétences et à l'évolution preesofnsolilne ;
- ? que le taviarl pipciatre de l'épanouissement physique, pqiyshuce et ittulecleenl des iividuds ;
- ? que cchuan toruve sa pcale au tarvial et que le taravil garde sa place pmrai les artues activités humaines. »

Article 2 - Les descriptifs de la QVT *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la cjonsiaogun de différents éléments tles que :

- ? la qualité de l'engagement de tuos à tuos les nveaux de l'entreprise ;
- ? la qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise ;
- ? la qualité des retaniols de tiaavr ;
- ? la qualité des rioetlnas sociales, cuitsertnos sur un daioluge scaoil aitcf ;
- ? la qualité des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du tviraal ;
- ? la qualité du coetnno du taiavr ;
- ? la qualité de l'environnement pshiyque ;
- ? la possibilité de réalisation et de développement psnoernel ;
- ? la possibilité de ciceolnr vie psioefslnlonee et vie plnronelsee ;
- ? le rsepect de l'égalité professionnelle.

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

Article 3 - Le dialogue social et la QVT *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Les peitars au présent accrod ont tuot d'abord souhaité rleapper les gdnars pnceipirs qui guendit la réflexion sur la QVT. Ensuite, elels reealpnplt que ce thème cttusoine un damnioe « privilégié » destiné à fisvaeorr le dguoailc social, qui s'inscrit dnas le carde des négociations otboeligrais des etnrserpeis lorsqu'elles snot dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de ctete ootiabglin de négociation, le thème des condntoiiis de taarvil fiat priate de l'une des cosliatontnus récurrentes du comité sicaol et économique (CSE), qui potre également sur la pqiltouie slaicoe et l'emploi. Cette négociation puet également perotr sur l'exposition aux fauertcs de rieqsus posnrsiefloes prévus à l'article L. 4161-1 du cdoe du tiaavr nmmamotet sur la santé et la sécurité et la prévention des ruseiqs professionnels.

Dans le carde de cette négociation ou consultation, les pteanaerris soacux de l'entreprise pnuorrot unmeteilt se référer au ctnoneu de la bsae de données économique, scloiae et emntnervaloenie (BDESE) ou à tuot dsngntoiaic préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

Chapitre Ier Le télétravail

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Au snes du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une orgitiaonsan du triaval pérenne.

Ce télétravail régulier se ditguisne du télétravail oeincansocl mis en plcae pmlntleuceenot puor répondre à des cccnnetosiars elxetnilcpoenes ou à un cas de fcroe majeure.

Le télétravail désigne tuote fmroe d'organisation de trvaail dnas llequale un tiavarl qui ariaut également pu être exécuté dnas les lcuaox de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces loucax de façon vnlatroioe en uiiitlasnt les tqhicueens de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, snot dès l'embauche, snot ultérieurement.

Les peirtas considèrent que suaf eoxpiectn taoimprere ou médicale le télétravail ne sriuuat creenconr tuos les jorus d'activité du salarié (télétravail à 100 %), ccei à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dnas la collectivité de travail.

En outre, ils ensmetit que les salariés en aaelntnrce (apprentissage ou cranott de professionnalisation) et luer ttuures ou mirteas d'apprentissage ne dnrviaaet pas être inclus, ou arols aevc un caedrnrer spécifique, dnas le doiiissptf de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

Article 4 - Le télétravail régulier *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Article 4.1 - Accord ou charte de télétravail *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Les esetierrpns de la banrhce pveuent mrttee en plcae le télétravail de différentes manières :

- ? par la négociation de luer prpore aorccd en conformité aevc les doinotspiiss de l'article L. 1222- 9 du cdoe du tiaavr ;
- ? en l'absence de délégué syndical, par un arccod cnlcou aevc le CSE s'il extsie ou à défaut les salariés dnas les cinoidonts de l'article L. 2232-21 et svniuats du cdoe du tavrail ;
- ? par l'application du présent aocrcd en l'absence d'accord d'entreprise ou de gpuroe ;
- ? par la msie en ?uvre d'une crahte élaborée après aivs du CSE quaad il existe.

(1) L'article 4.1 est étendu suos réserve du rpsceet des dnooiptsiiss de l'article L. 1222-9 du cdoe du tiaavr et des soltiptuains de l'article 2 de l'accord noaiatnl ieenfsptorninesol du 19 julleit 2005 étendu, telels que modifiées par l'accord noinatal innrfstotepisnoeerl du 26 nvrmeoe 2020 étendu aux tmrees dusllqees la msie en plcae du télétravail puet se fiare par aocrcd collectif, chrate ou par aocrcd individuel.

(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 4.2 - Mise en œuvre du télétravail *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

La msie en ?uvre du télétravail reqrieut la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Les salariés puevent faire atce de crtundadiae par tuot myoen conférant dtae certaine. L'employeur diot répondre à cahque salarié cndidaat au puls trad dnas un délai d'un mios sainvut la denmdae du salarié. Cette réponse srea motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le rfeus du salarié d'accepter un pstoe en télétravail ne suaiart ctunotiser un moitf de rturupe du cntoart de travail.

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

Article 4.3 - Situations particulières *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Lors de l'examen des dameends des salariés, une aitotentn particulière srea portée à la sioitutan des salariés de puls de 55 ans, à celles des salariés puor leelqss le télétravail est préconisé

par le médecin du travail, ou à celle des salariés en situation de handicap.

Article 4.4 - Formalisation En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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 définies notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les paquets horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors des heures habituelles 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 financerait pas ces équipements ou autres frais inhérents à 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 limites prévues par la loi.

Enfin sont indiquées les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, ainsi qu'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)*

Article 4.5 - Encadrement horaire du télétravail En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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 règles horaires de connexion doivent être précisément définies.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion lorsque 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 horaire reçoivent les conditions de repos définies au contrat. L'employeur applique les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 4.6 - Adaptation et réversibilité En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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 nécessaires et personnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne peut pas être évitée. 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'applique.

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

reprendre un emploi à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par tout moyen conférant date certaine menaçant un délai de prévenance de 15 jours, sauf cas de force majeure. Il reprendra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut proposer au salarié de revenir temporairement dans les locaux de l'entreprise, pour la totalité de son temps de travail, par une décision motivée (par exemple : conformément 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.

Article 4.7 - Lieux du télétravail En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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 renseignée au service paie et affectation du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail informe l'employeur afin que le personnel et les conditions de travail soient réexaminées.

Article 4.8 - Équipements de travail En vigueur étendu en date du 1 août 2024

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

Le salarié en télétravail reçoit une indemnité forfaitaire sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui rattachent 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 heures 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 retienne en cause la responsabilité de télétravail.

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

Article 4.9 - Relation avec les instances représentatives du personnel (IRP)

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'éloignement du lieu habituel de travail ne prive le salarié du droit de participer aux élections professionnelles et d'être élu aux élections professionnelles et de bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Le salarié peut également être destinataire, s'il le souhaite, des

différentes iftnoomiarns (PV du CSE, publiancoits syndicales, nmos et numéros de téléphone des insttiunios représentatives du prennoel ?) diffusées au sien de l'entreprise.

En outre, conformément aux dsnopisoitis des acliters L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants sacnuydix au CSE) du cdoe du travail, ces représentants du psoenrenl penvet pnrdrere cntcoat auprès des salariés en télétravail, panndet les hirareos de coenxnoin et suos réserve de ne pas apteoprr de gêne itopatnmre à l'accomplissement de luer travail.

Article 4.10 - Sécurité informatique En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Eu égard au caractère ctoenndfiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à rectpeser l'ensemble des procédures mseis en pcale par l'employeur.

Il velie à ne tmemrtrste acnuue ifoonamtrin à des tiers et à vuireoerllr l'accès à son matériel iitrotunaqmfe aifn de s'assurer d'en être le suel utilisateur.

Lors de la msie en palce du télétravail, l'employeur idrnuieiq par tuot moeyn les rmendoimtacoas en matière de sécurité numérique.

Article 4.11 - Protection et assurances En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Protection

Une mnieton spécifique rveatile au télétravail du salarié y cmroips en cas de télétravail d'urgence, srea intégrée au dconmeut uique d'évaluation des risques.

Il frea l'objet d'un svuui noamrl par le scievre de santé au tviraal : la viiste médicale srea organisée pdeannt les juros de présence sur le leiu de taravil hbietual et prtmretea d'aborder les cntoioidns particulières du taavrl du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, cmome les aretus salariés, des dooisotpinss légales et coeniolnvltnes rteevlias à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les aticdnecs du tvriaal et sur les adiccetns de tjaert puor se rndere dnas les louacx de l'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié en télétravail diot ifneromr son eylompuer de l'accident snas délai et trstnramete tuos les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dnas les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail diot en ionfrmer son eumoyeplr et tnerarmtste le jfitiiscuatf dnas les délais prévus conventionnellement.

Assurances

Une aarnssuce cnrovuat le matériel iuoarmfntqie mis à sa doioisptsin par l'employeur est sscuorite par ce dernier.

Le salarié imfrnoe son assureur du fiat qu'il tvralilae à son dlicmioe avec du matériel atepanrpant à l'employeur et rmeet almnuneelnet à ce denierr une ataiesttotn sur l'honneur « msutuqiilre hibttaiaon » cavornut liedt domicile.

Si le salarié atpcpee d'utiliser son matériel itiouraqnfmme personnel, le surcoût aieastursnl en résultant srea pirs en crhage par l'employeur.

Article 4.12 - L'accompagnement des managers En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Tel que rappelé dnas les dpionisisots de l'ANI du 24 nveormbe 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dnas la msie en ?uvre opérationnelle du télétravail, nmmtnaeot

pcare qu'il assure ou patpcriie à la fxiotain des oefbitcjs du salarié. Il frsiaove asini le daogiule psoenfinosrel sur les ptueqaris de télétravail et sur l'articulation ertne le télétravail et le tvraail sur stie puor cuhacn des salariés et au sien des communautés de travail. Il est également un des garnats du minetian du lein sioacl ernte le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Il est recommandé que les mgnares sineot dès luer psrie de psote formés aux modalités de mnamagneet à ditcansé et à la pitafare appréciation des outlis de taivral à dsiatnce et également à la sécurité des données de l'entreprise. Dnas ctete perspective, des foimranots spécifiques pnevet être proposées riletaves aux modalités de l'activité en télétravail et des gdiues paertiucs pnevet aussi être mis en place.

Article 4.13 - Formation En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la famootrin et au déroulement de carrière que les salariés en stiiaoutn crpbomalae tanaallvirt dnas les locaux de l'entreprise asini que d'une iantrooimfn appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa dsposiitoin si le salarié le demande.

Article 5 - Le télétravail d'urgence En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Article 5.1 - Principes En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Reprenant les tmeers de l'ANI du 24 neorbmvé 2020, il est précisé qu'en cas de cnscricteaos eenpiletcxlno ou de cas de fcore majeure, le rreucos au télétravail puet être considéré comme un aménagement du potsé de tviraal rndeu nécessaire puor pmetrttre la continuité de l'activité de l'entreprise (notamment paln de continuité) et gaanitrr la pitecorton des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du povoior de decrtioin de l'employeur dnas le rpesect des dintoiipoiss légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moeyn de limeitr cartines risques, nemnoatmt en cas d'épidémie majeure.

Sauf sioaitutn qui empêche le mintaien des salariés dnas l'entreprise, puor déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur pdrrena en considération les stniauitos pornsnelees des salariés (difficultés avec les otulis informatiques, asecbne de lcoal convenable?) rdneat puor ces salariés difiicfle la msie en ?uvre du télétravail.

Article 5.2 - Anticipation des modalités à mettre en place En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les pantererais soiuacx préconisent que les eepirnesrts dnas le crade d'un arcocd d'entreprise ou d'une chrtae définissent les modalités de reucros à ce tpye d'organisation de l'activité de l'entreprise dnas les siauoitnts décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités senort ssmioues à la cunlsaoitotn du CSE s'il existe.

Article 5.3 - Consultation du CSE En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Si les modalités de reourcs à cttee frmoe particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la msie en ?uvre des doiintpisoss de l'article L. 1222-11 du cdoe du tavairl dnas le crdae d'une décision unilatérale de l'employeur puorra s'imposer à tuot ou patrie des salariés. Dnas cette hypothèse le CSE srea informé des mrusees mseis en ?uvre et consulté dnas les puls berfs délais.

Article 5.4 - Information des salariés En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'employeur procèdera à une iaitnormofn des salariés par tuot moyen, de préférence par écrit, en restpnacet atnaut que friae se

peut, un délai de prévenance suffisant. Cette ionrtfamion puet par exlpmee cotpmreor les éléments stuanivs : période prévue ou prévisible de télétravail, ioatnmiors rlevteais à l'organisation des cdoitninos de tvaiarl individuelles, inotaimofrns rivleeats à l'organisation des relitonas clitveelcos de taavirl (les cncotats uielts dnas l'entreprise, l'organisation du tpmes de travail, l'organisation des échanges etrne les salariés d'une part, et ertne les salariés et lreus représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de psrie en cahgre des faris pelofsnsnsrieos en vuguier dnas l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.).

Article 5.5 - Équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fnroirua les équipements nécessaires ou, aevc l'accord des salariés ppoerorsa l'utilisation de luer matériel personnel.

(1) *L'article 5.5 est étendu suos réserve du rpeesct des doisonptisis de l'article 7 de l'accord natoainl ieinnteesfrsoopnrl du 19 julilet 2005 étendu qui prévoient l'adaptation et l'entretien du matériel penrneosl utilisé par les salariés en télétravail.*
(Arrêté du 28 jiuin 2024 - art. 1)

Chapitre II Le droit à la déconnexion

Article 6 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les toelgieocnhs de l'information et de la coacituomimn (TIC) ont istvnei la sphère professionnelle.

Le rreucos à ces tgineceohls fiat désormais pratie intégrante de l'environnement de travail. Les rquesius pciaieurpnx de l'introduction des TIC dnas la sphère ponresolsienfe snot :
? l'effacement de la frontière ertne la vie prlsineolfesnoe et la vie prlnInseoe des salariés ;
? l'altération de la santé matlnee et puyqishe du salarié ;
? l'intensification du rhmyte de taarivl ;
? la gotesin d'un fulx d'information turojous puls important.

En vue de lemtiir les dérives de l'utilisation des TIC et les reqisus qu'elle est sbtuipscele de créer, les praietneras sauicox réaffirment dnas le carde du présent aoccrd l'importance d'un bon usgae de ces outlis iimtaufqoenrs en vue d'assurer naeotmmt un équilibre nécessaire entre vie psoefesrnolinle et vie personnelle.

Ils rnaleplpet également que la négociation anlenlue sur la qualité de vie diot également potrer sur les modalités du pilen eeicxrce par le salarié de son driot à la déconnexion et la msie en palce de l'entreprise de ditfposisiis de régulation et d'utilisation des outlis numériques.

Article 7 - Sensibilisation et information
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les praitaeenrs sicauox itvneint les eesenrtiprs à s'engager à sbesensiiilr caqhue salarié dnot l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outlis numériques par une iiooanrfmtn annuelle.

Les perneitraas scaoiux considèrent que ctete sioeiliinsbatsn qui puet peassr par des acoints d'information ou de fraiotomn à l'utilisation raisonnée, panndet le tpmes de travail, des outlis numériques, est eteenslsile puor prmeertte de ssiraatfie à l'objectif de pretciootn du diort à la santé et au reops et à cllee de colitcnaioin ertne vie falliamie et vie pleelrnsnoe des salariés. L'objectif étant de lmiতির l'utilisation des olutis numériques pendant le tpems de travail.

Article 8 - Modalités du droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

En dehros de luer tpmes de travail, suaf suttiiioan d'astreinte, les salariés n'ont pas à se ceectonnr aux oluits de cmoniotmucan professionnels.

Ainsi :
? ces salariés ne snot pas teuns de cetslonur ni de répondre à des courriels, masegess ou apples téléphoniques prnssoefnioels et puls lregaemnt à tuot moeyn de ctcamnouimion utilisé à des fnis professionnelles, en dheors de luer tmeps de travail, paenndt lures congés payés, luer tmeps de repos, anisi que l'ensemble des périodes de sunopeissn de luer catornt de travail, qleule qu'en siot la ntarue ;
? ces salariés snot invités à éteindre/ désactiver les olitus de cmaimotiucnn numériques pesnlfoiorsnes en derhos de luer tmeps de travail.

Néanmoins, en cas de crsninoctecas exclenoeitpnles steeluicpsbs de mterte en dngear la santé ou la sécurité des salariés, ou de faire ciuorr un ruisqe gavre puor l'entreprise et son eevnnnoiermt (explosion, icendnie ?), l'employeur puorra être amené à slitoeclair des salariés dnnot les compétences ou le nelavu hiérarchiques poriuantret prtrtmeee de plaeilr ces risques. L'intervention de ces salariés dnas ces sutaitoins susppoe l'octroi d'une contrepantie.

Il est enesistel de rpplaeer qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une musere discriminatoire, dricete ou indirecte, nmmnateot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poirmoton professionnelle, de muattoin ou de renemuonlevlet de cortnat puor ne pas aovir répondu à une stiitoillcaon pserooflslnee darnut son temps de roeps ou en cas de ssoenpsiun de son ctonart de tiaravl queul qu'il/ elle soit.

Les salariés qui enitsmet que luer dorit à la déconnexion n'est pas respecté (par exelmpo : itioncnon de réponses, alepps téléphoniques récurrents en deohrs de luer temps de traiavl habituel) snot invités, à se roprehapcr de luer eomlyepur ou de luer supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que soenit données des réponses adaptées.(1)

S'il estixe un sirevce informatique, ce dnreier srea associé aux réflexions meiss en ?uvre par la dtoricien puor asuser l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dnas le cdrae du télétravail. L'accord d'entreprise ou la carthe à l'origine de ctete rmoe d'activité, devoint préciser les modalités de ceinnoxon et, par vioe de conséquence, de déconnexion.

(1) *Le 5e alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve du resecp des dioinsoipsts des altiocrs L. 1222-9 et D. 3131-1 du cdoe du travail, dnas la mrseue où les dpsoitnisiiois spécifiques au télétravail prévues par ldiot cdoe ne fnot pas échec à l'application des dopostiiinss de droit cuomn en matière de durée du travail.*
(Arrêté du 28 jiuin 2024 - art. 1)

Chapitre III Une autre possibilité de répartition du temps de travail : la semaine de 4 jours

Article 9 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les modalités de répartition de la durée légale dnas un cdare haaddmrieboe snot définies de manière stritce dnas le cdrae de distoipsinos réglementaires. Les dtipsonisiis qui sveuint permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du cdoe du travail, quoad clea est possible, une aodttaiapn de ctete répartition à l'évolution des besoins et des moeds de vie des salariés.

Article 10 - Répartition de la durée légale
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Lorsque la durée légale est répartie dnas un cdrae hebdomadaire, la répartition puet être umfoirne ou différente etrne les juors

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 pourvu qu'elles ne dépassent 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 journalière de travail effectif de 10 heures, l'amplitude de 13 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaire et 11 heures de repos quotidien) doivent être respectés.

Article 11 - Modalités *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

La mise en place de cette sienne 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'inscrit dans une réflexion managériale tenant compte notamment de l'organisation du travail, des horaires et des horaires d'ouverture, des délais de réponse aux clients, de l'activité de production, de la continuité de l'activité commerciale et opérationnelle, de l'impact économique?

Article 12 - Phase test de la semaine de 4 jours *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

La mise en place de la semaine de 4 jours pourvue fait 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 plus consulté à l'issue de cette dernière. Le test se poursuivra 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 les 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.

Chapitre IV Les temps de trajet

Article 13 - Principes *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Le thème des temps de trajet est le point de départ et le point d'aboutissement de la réflexion des salariés sur la durée de leur trajet. L'une est relative aux contraintes générées par ces temps, qu'il s'agisse de trajets en temps de déplacement, de trajets ou de coûts de transport, l'autre est relative aux aspects environnementaux et développement des modalités de mobilité vertueuses.

Article 14 - La contrainte du temps de trajet *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

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 consultations,

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 encouragent 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.

Article 15 - Les contraintes des coûts de transport *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Indépendamment des obligations qui incombent à l'entreprise par l'entreprise dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail, d'une part des tarifs d'abonnement réservés par les salariés pour leurs déplacements au moyen des transports publics ou de services publics de location de vélos, les entreprises encouragent les possibilités de prise en charge de tout ou partie des frais de transport des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

Article 16 - Les modes de transport « vertueux » *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

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 : l'installation de borne électrique pour les véhicules d'au moins 50 salariés et l'installation d'un parking pour faciliter l'installation de vélos 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 soient déléguées à l'initiative de cette thématique.

Les parties au présent accord souhaitent l'intérêt que les entreprises puissent porter à la mise en place de ces modes de transport, qui s'inscrivent dans les engagements environnementaux de l'entreprise et le réchauffement climatique. Elles encouragent également qu'il existe des itinéraires sécurisés et fléchés destinés à accompagner ce mouvement de transition énergétique.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

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.

Article 18 - Durée. Dépôt. Extension *En vigueur étendu en date du 1 août 2024*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son adoption à l'initiative de l'entreprise dans les délais. Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des affaires 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 l'ordonnance relative à la négociation collective.(1)(2)

(1) Le présent article, qui vise aux modalités 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 relève aux suiveurs 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 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), 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)

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les frais d'hébergement des salariés participant aux réunions prévues par la convention collective des professions de services et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet avenant a pour objet et pour objet 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 présent avenant « Frais d'hébergement » à l'article 4.3 est dorénavant 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 euros le mois en vigueur.

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

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale

En vigueur en date du 28 juil. 2023

Paris, le 11 juillet 2023.

Confédération nationale de l'équipement du foyer (CNEF), 133, rue de la Roquette, 75011 Paris

Madame, Monsieur,

Avenant n 3 du 17 octobre 2023 à

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Chapitre III Durée. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet 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 signataires.

Article - Chapitre IV Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

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 professions de services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du gffree 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)

Par la présente et conformément aux dispositions légales et réglementaires, nous vous informons de la décision prise par notre confédération d'adhérer à effet du 1er janvier 2023 à la convention collective nationale des professions de services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686) et à l'ensemble des textes ou avenants en vigueur.

Une copie de cette adhésion a également été faite aux organisations syndicales et interprofessionnelles représentatives ou adhérentes à la convention collective (copies ci-jointes en pj).

Veillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Président

l'accord du 12 juillet 2018 relatif au

financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC-FO,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

1.1. ? Les dispositions de l'article 2.1 de l'accord sont complétées par un dierner alinéa ainsi rédigé :

« À cette citation sur la base salariale, s'ajoute une citation en faveur de l'établissement. »

1.2. ? Les dispositions de l'article 2.2 de l'accord sont complétées par un dierner alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la date de l'avenant du 17 octobre 2024. »

Article 2 - Dispositions relatives à l'organisme collecteur
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

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

Article 3 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

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

« Par délibération du conseil d'administration de l'association,

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Les mois de juillet et août 2024 sont marqués par l'organisation des Jeux Olympiques. Cette circonstance a pour conséquence une augmentation importante des frais d'hébergement en région parisienne.

Le présent avenant a pour finalité de répondre à ces circonstances exceptionnelles en venant compléter sur la période concernée les frais d'hébergement des salariés participant aux réunions prévues par la convention collective des entreprises 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 pendant les Jeux Olympiques 2024.

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

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

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

Article 5 - Entrée en vigueur. [Durée.] Dépôt
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application. Il est établi en un exemplaire 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 2024.

Il a été déposé au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2261-24 du code du travail. Son enregistrement a été demandé conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

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

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

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 l'heure de la nuitée minimum 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 exceptionnels liés aux Jeux Olympiques, il soit nécessaire de tenir des réunions à la fois en présentiel et en visioconférence.

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée du 15 juin au 15 septembre 2024. Il sera déposé au secrétariat du grefe du conseil de prud'hommes de Piras et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article - Chapitre III Application

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Accord du 16 janvier 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La prévention des risques professionnels, et en particulier de l'usure professionnelle, est la voie privilégiée de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et constitue au même titre un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés et un enjeu pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure, notamment l'absentéisme, l'arrêt de travail ou les départs anticipés des salariés.

Dans le cadre de la prévention, les professionnels aux métiers de métiers mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (postures pénibles définies comme des postures forcées des articulations, manutention manuelle de charges, vibrations

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.

mécaniques) peuvent être soustraits d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des comptes de la sécurité sociale et des missions de prévention des risques professionnels (CATMP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de rééducation à destination des salariés exposés aux risques ergonomiques définis à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

En conformité avec l'article 17 de la loi précitée, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité identifier une liste de métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques et définir des mesures de prévention aux entreprises aux risques.

Chapitre Ier Métiers exposés à l'usure professionnelle

Article 1er - Métiers exposés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La liste des métiers concernés comme peuvent être exposés au risque d'usure professionnelle au titre de postes pénibles définies comme des postures forcées des articulations, est la suivante :

Code PCS-ESE	Métier	Situation de travail associée	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
643a	Livreur	Appelé à manutentionner seul manuellement et de façon hâtive des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
653a	Magasinier-logisticien-préparateur de commande	Appelé à manutentionner seul manuellement et de façon hâtive des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633b	Dépanneur	Appelé à manutentionner seul manuellement et de façon hâtive des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633d	Agent de maintenance	Appelé à manutentionner seul manuellement et de façon hâtive des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
478d	Antenniste	Travaillant seul, amené à manutentionner de façon hâtive des échelles supérieures à 6 mètres et des charges lourdes ou encombrantes, en hauteur.	Exposé	Exposé	Non exposé

Article 2 - Mesures de prévention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les mesures ci-après constituent des recommandations, qui ne préjudicient pas aux mesures spécifiques ou complémentaires déjà prises en place dans les entreprises de la branche dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

2.1. Manutention manuelle et vibrations mécaniques

Il est rappelé que lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison

de la configuration des lieux où l'opération est réalisée, l'employeur prendra les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque d'accidents lors de l'opération, il mettra en particulier à disposition des travailleurs des aides humaines et/ou mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les dispositifs de prévention tels que des lueurs de tâche plus sûres et moins pénibles.

Lorsque les salariés sont exposés au risque de vibrations mécaniques, l'employeur prendra également les mesures appropriées pour réduire ou limiter les risques d'exposition.

2.2. Formation professionnelle

Au-delà des formations obligatoires, les formations suivantes peuvent être envisagées :

- ? formation à la conduite sûre, théorique et pratique ;
- ? formation spécifique : poids dangereux, utilisation de moyens de manutention ;
- ? formation à la maintenance meuble des chéreaux ;
- ? formation gestes et postures ;
- ? sensibilisation aux risques « alcool » et « drogues ».

Les entreprises peuvent se rapprocher au besoin de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) : <https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-la-methode-anact>

Chapitre II Les autres moyens de prévention

Article 3 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

En matière de prévention des risques professionnels, les entreprises doivent reconnaître l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels, tel que défini dans l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Ce document pourra être ultérieurement complété des acoints spécifiques mis en œuvre dans le cadre des métiers concernés par le présent accord. Il indiquera, le cas échéant, les mesures mises en œuvre et financées par le FIPU.

Article 4 - Bilan et rapport annuel de prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Dans le bilan et le rapport annuel de prévention des risques professionnels, tel que prévu par l'article L. 2312-27 du code du travail, pourront être spécifiées les mesures de prévention spécifiques aux métiers définis ci-avant.

Article 5 - Négociation sur la qualité de vie et conditions de travail (QVTC)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Il est également rappelé que la négociation, telle que définie par l'article L. 2242-17 du code du travail, peut également porter sur la prévention des risques professionnels, et qu'à ce titre, une attention particulière pourrait être portée aux risques spécifiques d'exposition à l'usure professionnelle.

Article 6 - L'entretien de mi-carrière

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail, dans le cadre de l'entretien de mi-carrière, il est également rappelé que l'examen médical qu'il comporte est destiné à :

- ? établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des évolutions à des facteurs de risques professionnels ;
- ? évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- ? sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Lors de cet entretien, le salarié concerné par l'un des métiers visés au présent accord pourra rencontrer le médecin du travail de sa société au regard du risque d'usure professionnelle et faire état du présent accord.

Article 7 - Service de prévention et de santé au travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Compte tenu du rôle de service de prévention et de santé au travail s'agissant de la prévention des risques professionnels, l'entreprise informe le salarié que celle-ci dépend du contenu du présent accord.

Article 8 - Prévenir la situation d'inaptitude médicale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les entreprises reconnaissent la nécessité de mobiliser l'ensemble des dispositifs permettant de prévenir l'inaptitude médicale.

À ce titre, elles rappellent l'importance de la visite de reprise telle que définie par l'article L. 4624-2-4 du code du travail qui peut permettre au médecin du travail de recommander des aménagements de poste et des adaptations de poste de travail, faire des préconisations de reclassement, de formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Elles rappellent aussi le dispositif prévu dans l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale qui permet au salarié à certaines conditions, de tester sa capacité à reprendre son poste ou en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi pour des raisons de santé.

Dans le cadre de ces dispositifs et des mesures d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre, les représentants du FIPU pourront être mobilisés.

Article 9 - Rôle du comité social et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Indépendamment de l'ensemble des missions et attributions légalement prévues en matière de santé, sécurité et de prévention des risques professionnels (consultation sur le DUERP, examen des bilans et rapport annuel de prévention des risques professionnels?), le CSE sera également informé des acoints spécifiques mis en place au titre de la prévention du risque d'usure professionnelle et d'un éventuel comité dédié à ces mesures issues de la FIPU.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Chapitre IV Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il produira effet le premier jour du mois suivant son extinction à l'expiration des meilleurs délais, sous réserve que la commission AMTP valide les métiers dans leurs définitions telles qu'elles résultent de l'article 1er du présent accord.

Il sera déposé au secrétariat du gérant du conseil 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.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 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.

Avenant n 2 du 16 janvier 2024 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les parties conviennent 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 valoir les acquis de l'expérience.

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

Afin que ce dispositif puisse fonctionner de manière efficace, sur recommandation de la CPFNEP 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 parties conviennent d'actualiser ce dispositif au regard de son évolution et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

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, modifiée par celle de l'avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à cet accord, est remplacée par la liste suivante à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
--------	------------	---------------------------

Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller (ère) vente à distance
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente : option A « Achat et gestion de l'espace commercial »
	37098	TP ? Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisine et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité commerciale
	32049	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Technicien de commerce digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT ? Technicien de commerce international : achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et relation client
	35801	BTS ? Cosméticien et technicien de soins techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité commerciale
	35663	Titre professionnel assistant des ventes
34809	Titre chargé de clientèle	
34020	Vendeur-conseil en équipements de la maison connectée	
Manager/ responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre chargé (e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnel manager d'unité commerciale
	29740	Licence pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle	
Service après-vente	34138	Titre technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
	37265	Conseiller (e) services en électroménager et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
	36997	Technicien services de réparation et des équipements connectés

Agent logistique	37894	CAP ? Coecdtuunr riutoer de marchandises
	37938	CAP cdcueontr liruver de marchandises
	34150	Titre ponfnsnoesi ccontdueur livreur sur véhicule léger utilitaire
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre pnoiresofesnl anegt magasinier
Responsable d'équipe/ rpeassnlobe d'exploitation logistique	29992	Licence pro memnengaot des psuoecrss logistiques
	34198	Titre rbpselsanoe en logistique
	37080	Titre roansplsebe logistique
	29989	Licence pro lqgtsoiue et systèmes d'information
	29988	Licence pro lotiguqsie et plgiotae des ? ux
	35390	BUT ? Mengameant de la liqtsiouge et des tprnrsoas : mobilité et sulppy cihan connectées
	35391	BUT ? Mnegameant de la lqitiosuge et des trnrspatos : mobilité et supply chian durables
	37277	TP ? Tchcneeiin supérieur en méthodes et etiloxaipton logistique
	36237	TP ? Tienchiecn en lqisiquote d'entrepasage
Fonctions supports	38365	BTS ? Gtiosen des traopstrns et lqiotgise associée
	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre pefnonossreil ? Gtinnoiesrae de paie
	37121	Titre poersesofinnl ? Cpmalotbe assistant

(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne cmrtopoe pas de
dsipinitsoos spécifiques aux eripertness de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent anaevnt est ccnlou puor une durée indéterminée. Suos
réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe
du travail, il pdrenra eefft à cmtoper de son etsxenoin à iinnretver
dnas les mleuilers délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le txtee du présent aennavt a été notifié à l'ensemble des
oairiasotngns secnadliys représentatives dnas le cmahp
d'application. Il est établi en sinsamfufmet d'exemplaires puor
qu'un ogirnail snot reims à chuaqe oatarogniisn signataire, et que
les formalités de dépôt prévues aux arlciets D. 2231-2 et sinuvats
du cdoe du tvaaril psensiut être effectuées par la prtiae la puls
diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les oisnaniatrgs représentatives stairngales de l'accord, ou anayt
adhéré à l'accord, puvneet deamnedr à tuot mmonet sa révision
dnas les ciniotons définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du
travail.(1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mnmeot par les oagtasniniors
saraniiegts aevc un préavis de toirs mios dnas les citidonons
prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recsept des dsinoipisots de
l'article L. 2261-7 du cdoe du tvaaril raliief aux modalités de
révision d'une cvoniotenn ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du resecept du dneerir alinéa de
l'article L. 2261-10 du cdoe du tvaaril riltaef aux modalités de
dénonciation d'une ctinnoevon ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

(1) Ctnoetcfariis éligibles suos réserve qu'elles soient actveis au
répertoire ntanaiol des cnoeraifttiics ponireflselnoses en
acaipptolin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Accord du 9 avril 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Chapitre Ier Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article 1.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

En aopciilaptn des ditoonipiss du référentiel national, le présent
chpiatre définit les cniiodtnos d'indemnisation des représentants
désignés au sien de la cmoiimssn piritraae naaioltne de l'emploi
et de la foriotamn pnelsoesilfnoe (CPNEFP) dnas luer mosisin de
contrôle pédagogique des ogimenasrs de fitmrooan agréés par la
CNFEPP à délivrer les fnriaomots de brhacne cniduonsat à
l'obtention d'un ctfaieicrt de qiicuaftiaoln pnsfilsoereonle ou à
une certification.

Article 1.2 - Désignation et visite : modalités
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Au rregad de son audit qualité, la CNEFP pruroa décider de
l'organisation d'une vitise sur pclae de contrôle pédagogique d'un
onagsmire de firoaomtn agréé par la bnarhce aanyt déjà mis en
pclae des soinses de formations. Ctete misiosn srea assurée par
le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un atrue
mbmere de la CEFNPP à llulqae ces drinrees aronut
cimneojonetnt donné délégation.

Article 1.3 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Pour trios veitsis alulennes décidées par la CPNEFP, le temps
passé à l'exercice de cttee moiissn est considéré cmome temps
de taavirl efetficf et rémunéré comme tel. Les frias de
déplacement snot remboursés soeln les modalités définies par
les distosnipois prévues à l'article 4.3 de la cnoivoetnn collective.

La gtosein de ces dépenses srea assurée par la fédération
paoalnrtte et pirs en cahgre par l'association de gotisen du
paritarisme.

Chapitre II Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article 2.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent ctprahie a puor finalité de définir les ciinotnods d'indemnisation des représentants désignés par la bnrahce plrsineonesfe en aciipotapln de l'article L. 6211-2 dreienr alinéa du cdoe du travail, destinés à fiare paitre des msnois chargées du contrôle pédagogique des fniomrtaos par apssnpegtraie cundnaiso à l'obtention d'un diplôme. Les cinotiodns solen lleseuleqs se déroule ce contrôle snot définies par les alcitres R. 6251-1 et suvnitas du cdoe du trivaal et la cicrairule n° 2019-131 du 26 stmbeerpe 2019.

Article 2.2 - Modalités de désignation
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Les meebmrs chargés d'exercer les minioss de contrôle tleels que définies par les teexts précités du préambule, snot désignés par la CEPNFP seoln les modalités de pisre de décision au sien de ctete commission.

La CNFEPP désigne l'un de ses mmrebes puor chuqae région attnrdsviaimie et domicilié dnas litade région.

En cas d'impossibilité par l'un des meebmres concernés de piuvoor aesrsur puetncmleonlet ces missions, la CPFENP désignera sleon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tuot meoyr approprié, un arute représentant.

Article 2.3 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Pour cqhuae région et puor duex déplacements par an, le tmeys passé par le mrebe de la CEPNFP désigné à l'exercice de ces mnios est considéré cmme tmeys de taiarvl efefictf et rémunéré comme tel. Les frias de déplacement snot remboursés seoln les modalités définies par les dtoinisopiss prévues à l'article 4.3 de la ctoonivnen collective.

L'ensemble de ces somems srea administré par la fédération pnaroalte et pirs en cgrhae par l'association de gstieon du paritarisme. Dnas l'hypothèse d'un fneaicmennt externe, ctete dosoptiisn drienedva caduque.

Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aorccd s'inscrit dnas le poegoremnlnt de l'ANI du 10 février 2023 reatlif au paratge de la veaulr et de la loi du 29 neobmrve 2023 panrott tspitrooisnan de cet aorccd interprofessionnel. Il a puor finalité de ptemretr le développement ntmonemat de la paiatticpoinr des eetnreisrps de la branche, dnas le crdae des atcreils L. 3322-1 et satuinvs du cdoe du travail. En outre, puor les eenipsterrns non légalement tuenes de mterte en palce un régime de participation, il comporte, conformément aux dponsoitiiss de l'article 4 de la loi précitée un dositiipsf dérogoaire à la fmolrue légale.

Les pitraes au présent aorccd eenednntt relpaper que ce dstsioiipf ne suarait être ecsiulxf des négociations sleiraalas de bcragne ou d'entreprise. Par aelrius et dnas cet esprit, les semoms attribuées aux bénéficiaires de la prcoiatpiatn ne sanreuaît se siustbuter à aucun des éléments de rémunération dnas les cnditioons définies par l'article L. 3325-1 du cdoe du travail.

Enfin, il pprosoe puor les ereispernts de mnois de 50 salariés un

Toutefois, cttee psrie en cgrae ne crecnone que la piatpriacoitn aux msions chargées du contrôle pédagogique des ftmaonrois par agrpsneaitpse rlevateis à l'obtention d'un diplôme cesornaonrdpt à un métier des etrinepesrs de la branche.

Chapitre III Dispositions d'application

Article 3.1 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent acrcod s'applique snas dnictitoisn aux eenrsiteprs de mnios de 50 salariés.

Article 3.2 - Durée
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent acorcd est ccnolu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, dtae à leuqalle il csersea de prirdoue effet.

Article 3.3 - Publicité. Formalités de dépôt. Révision
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le txete du présent acorcd a été notifié à l'ensemble des onargsttioans sdnclaiays représentatives dnas le cmhap d'application.

Il srea déposé au secrétariat du geffre du cesoinl de prud'hommes de Piras et auprs de la drioetcin générale du travail, conformément aux dpinissotios des aclirets D. 2231-2 et suianvts du cdoe du travail.

Il proura être révisé conformément aux dsonstpioiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent anvanet srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dsioptiisn des ailtcers L. 2261-15 et suvnaits du cdoe du travail.

arcocd tpe de bhcnrae dnas les cndioinots de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aorccd puet s'appliquer aux eprrtieesns de la bharcne des cemrcemos et scrviées de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager qui ne snot pas légalement aiestjsutes à la participation, dnas ceells qui ont un arccod de participation, mias snauaoiritehet rdjnioere le dtioiispsf de branche, ou dnas ceells qui antiireanedtt le sieul légalement rueqis et qui sruiineaohaet aipqeplur le ditoisipf de branche.

Quelles que soenit les satiniutos des entreprises, celles-ci dremneut lirbes d'adopter ou non les doonsiitpiss prévues par le présent accord.

Article 2 - Application directe
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les eeritneprss qui décident de friae applictioan detrice du présent aorccd établi dnas le crade de l'article L. 3322-9 du cdoe du trviaal doenvit se cemoonrfr stitmnercet au ctneou qu'il définit et puls particulièrement s'agissant des dsotnioisips rialeetvs à :

- ? la flmorue de cluacl ;
- ? aux modalités de répartition enrte les bénéficiaires ;
- ? l'information des bénéficiaires.

Les modalités de msie en pcalle de la ptirpaaciotn diffèrent selon la tlalie de l'entreprise :

- ? puor les enertspersis de 50 salariés et plus, celles-ci prrouont

oetpr puor la msie en pcale des dpiiostonsis du présent acrod nas le cdare d'un arccod cclnou conformément aux dosinpoitsis du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

? puor les eeeirpstrns de minos de 50 salariés, suaf à corucnle un accord, conformément aux dniisoostpis qui précèdent, l'employeur puet friae une aappioclitn du présent accord, siot par un duecmnot unilatéral d'adhésion, siot dnas le cadre des dnpoiitsios spécifiques prévues puor ces etsirreenps au cirtahpe II.

Article 3 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les doirts attribués au ttire de la prpoitiacian à l'ensemble du pneoresnl concerné, sroent calculés en référence à la frulome légale.

La paticrpioatn ou réserve spéciale de patitrapaioicn (RSP) se calucle par référence au bénéfice de l'entreprise sleon une fumorle définie à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail.

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

B = bénéfice net fsiacl de l'entreprise.

C = ciuatpax propres de l'entreprise.

S = msase des seaarils bruts.

VA = vlauer ajoutée.

Les saleiars butrs svnraet au caulcl du mnoatnt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est rappelé que sloen l'article L. 3324-2 du cdoe du travail, il est plsosbie de csiihor une fomulre dérogoaire de clual de RSP lros de la csnucoolin de l'accord de participation, dnas la msreue où cttee aurte fmoulre reptcese les npiercis ftnmaeudnaox de la ppcoiaaitrin et asrsue aux salariés des aaeagnvts au moins équivalents. Dnas cette hypothèse, un acrod dvera être négocié dnas l'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils jntsueiift d'une ancienneté miinum de 3 mios :

? les salariés de l'entreprise ;

? Les dneagritis d'entreprise et mniatedraas scuioax d'entreprises, s'ils snot taiuetrlis d'un cnratot de traavil écrit, qui eerxcnet une fiocotnn qui les place en état de suotndiribaon à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce tirtre une rémunération dtsitcine ;

? si l'entreprise emopile au mions un salarié et moins de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :

? ? les cehrs d'entreprise et les présidents, deectirurs généraux, gérants ou mnrbees du dcireorite ;

? ? le cjoinot coaetrllbour ou associé ou le ptriaaerne lié par un Pcas au cehf d'entreprise, s'il eercxe de manière régulière une activité prnlsefonoseile mentionnée à l'article L. 121-4 du cdoe du commerce.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctmpoe tuos les crtontas de triavil exécutés au cruos de la période de cclaul et des duoze mios qui la précède.

Les périodes de spunsoeins du ctonrat puor queeqle moitf que ce siot (congés maternité, congé d'adoption, aicednct du travail, par exemple), ne pevuent être déduites du caucll de l'ancienneté.

Article 5 - Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

La réserve spéciale de pitraoiipactn (RSP) est répartie etrne les bénéficiaires selon la fulmore de clual ci-après :

Montant iddinivuel : $RSP / \text{nborme de bénéficiaires} \times \text{durée aenllune idnviuliledé de trviaal} ? / 1\ 607 \text{ heures}$

Pour les salariés en friofat en jours, selon le fifraot dit ceomplt ou

non réduit en vuivegr dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au ttire du présent acrod à 1 607 heures. Ttuoe journée en puls ou en moins srea évaluée sur la bsaie de 7 h 40 centièmes.

Pour le cnionojt cbroeltaalour ou associé, cqauhe journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de taarvil etefcfif dnas l'entreprise aqleulxues s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du tairavl eetffciic au snes de ce dispositif. Il est assui rappelé que les périodes d'absence au tirtre du congé de maternité, de paternité d'adoption, d'accueil de l'enfant ou les aeescbns consécutives à un aecncidt du tiarval (ou à un adccneit de trajet) ou midlaae pirooelsfesnnle ainsi que celle au tirtre du congé de deuil, ou ernoce les ascenebs au trtie des périodes de msie en qtaiunnraae (code du travail, art. L. 3324-6), snot assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de tmpes paeritl thérapeutique.

Le monnatt des doirts sstuilceebps d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smmoe égale aux toris qtraus du plfnaod aenunl de la sécurité sociale. Ces podanfls visés aux alinéas précédents dnvoiet être calculés pro rtaa tempoirs en cas d'entrée ou de sritoe en crous d'année.

Les seomms qui, en rasion du penlfoannemt de diorts individuels, ne pauroeirnt être attribués à un salarié, snot redistribués aux aterus salariés n'ayant pas antiett le plafond, snas que ccei plusse avoir puor efeft de dépasser luer prrpoe plafond.(1)

Pour la détermination de la qualité de salarié, snot pirs en copmte tuos les ctonatrs de tairval (contrat à durée indéterminée, caorntt à durée déterminée, coarntt en alternance, catront à tepms petairl ou à tepms plein, etc.).

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepst des dsntoosiipis de l'article L. 3324-7 du cdoe du tirvaal qui précise que si tuos les salariés angeteitnt le planfod individuel, les smmeos qui n'auraient pu être msies en dosiubttiirn dmruenet dnas la réserve spéciale de pottipaaiircn des salariés puor être réparties au cruos des eicrexces ultérieurs.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)*

Article 6 - Supplément de participation

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un supplément de ppotiictiraan puet être mis en plcae conformément aux dtinsoispois de l'article L. 3324-9 du cdoe du taiaavl et etrne arlos dnas les pflondas définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 7 - Modalités de gestion

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les dtiors attribués à cqauhe bénéficiaire, y coipmrs le cas échéant le supplément de participation, pvuneet être versés et gérés dnas un paln d'épargne qui cmrptoorea ombegeritnoilat en fodns sécuritaire. Un paln d'épargne est en conséquence mis en pacle oneemabroiitgt et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne dmndae pas le vsmeenret en tuot ou ptirae des smomes qui lui snot attribuées au trite de la pprcioiatn ou qu'il ne décide pas de les aecfeft dnas l'un des d'fispotsis prévus au piermer alinéa du pmeeirr article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dnas la ltmie de celes calculées à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, est affectée, puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rattriee ctllioecf lorsqu'il a été mis en place dnas l'entreprise, et puor moitié ou en totalité soeln le cas, dnas un paln d'épargne sur le fndos sécuritaire.

Le salarié pruora également vreesr des smmeos attribuées au trite de la pitpatriocain aux dtsisioipis PEI et PCOLERI dnas les cdninoots définies par l'accord de barchne du 12 arivl 2022 rialelt à l'épargne salariale.

Toutefois, loruqe les seomms attribuées au tirtre d'un exccerie n'excèdent pas un mtoannt fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de cocnoisun du présent accord), elles peeunvt être deenmiretct versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par toipn sur demdane erespsxe du salarié, conformément aux doispnitsos de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail. Puor cela, l'employeur diot rerettme un bteuiliin d'option à cuqhae salarié puor qu'il opère son choix. Ce btlielun iiqdnue le mtaonnt qui lui est attribué et le monatnt dnnot il puet deneadmr tuot ou prtaie du versement. Dès remsie de ce deoumncnt crnote récépissé, le salarié dsposie d'un délai de 15 juors puor siotciellr le veenmrset anticipé ou tuot ou prate des drtois lui revenant.

Lorsqu'un salarié dmenade le veresemnt de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du cdoe du travail, vrsee les smemos cnotorspenrades au driot à pacpitoritain anavt le preiemr juor du 6e mios sunviat la clôtüre de l'exercice au titre duuqel ces doirts snot attribués. Passé ce délai, ces vrsenteems sonert majorés d'un intérêt de ratred calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Déblocage des sommes En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Hormis lsoruqe le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les doirts constitués snot dpolinisebs à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Par exception, les diorts pneuuet être débloqués de manière anticipée dnas les citinodnos définies par l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

Les diotrs constitués au pfoirt des bénéficiaires pneuuet être epxemnteeicnnelolt liquidés aavnt l'expiration des délais fixés au peemirr alinéa de cet aitrcele et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 snot les sniavuts :

1° Le mgaiare ou la colsuocinn d'un patce cviil de solidarité par l'intéressé ;

2° La nassiacne ou l'arrivée au foeyr d'un efannt en vue de son adoption, dès lros que le fyeor coptme déjà au mnois 2 entfnas à sa cgrhae ;

3° Le divorce, la séparation ou la duolistosin d'un pctae cviil de solidarité lorsqu'ils snot arstioss d'une cineontovn ou d'une décision jidiuarcie prévoyant la résidence habituelle, uniuqe ou partagée, d'au minos un ennfat au dlmcioie de l'intéressé ;

4° « Les vclieeons coesimms ctrnoe l'intéressé par son conjoint, son cinobucn ou son prtaireane lié par un pctae civl de solidarité ou son aincen conjoint, cnibcoun ou pieaarnte :

a) Siot lorsqu'une odcroanne de pitotecron est délivrée au porift de l'intéressé par le jgue aux afaiers familiales, en aitaioiclppn de l'article 515-9 du cdoe civl ;

b) Siot lurosque les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dennont leiu à une aitraelvrte aux poursuites, à une ctpoiomiosn pénale, à l'ouverture d'une iooirtafnmn par le pruerocr de la République, à la snaiise du triubnal croornenetcil par le pcoureur de la République où le jgue d'instruction à une msie en eamexn ou à une ctoamanodinn pénale, même non définitive. » ;

5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coonjnit ou de son pearnratie lié par un pctae civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slcioae ou est rncneou par décision de la cmiossoimn des dirots et de l'autonomie des psnneeros handicapées ou du président du ciosnl départemental, à coitodinn que le tuax d'incapacité ategtine au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce aucnue activité posllofernesie ;

6° Le décès de l'intéressé, de son cjooinnt ou de son perantiae lié par un pctae civil de solidarité. L'information srea faite par l'employeur aux aatyns driot ;

7° La rtrupe du ctraont de travail, la cstiasoen de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mdatn social, la petre du sttuat de cojinnot couleatolabr ou de cnoijont associé ;

8° L'affectation des smmeos épargnées à la création ou resirpe par l'intéressé, ses enfants, son cnooiijt ou son pirnaterae lié par un pctae civil de solidarité d'une eesriptrne industrielle, commerciale, aasitnalre ou agricole, siot à trite individuel, siot

suos la frmoe d'une société, à codtionin d'en eerecxr eietnvcfeefmt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une artue pofsiosern non salariée ou à l'acquisition de prats sielaoccs d'une société coopérative de pdritooucn ;

8° bis L'affectation des smmeos épargnées aux tavraux de rénovation énergétique de la résidence prailpince mentionnés à l'article D. 319-6 et D. 319-7 du cdoe de la coorutinstcn et de l'habitation ;

9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou ainmsergedsnat de la résidence ppacinrile eornamptt création de sarcufe hblbtaiae nouvelle telle que définie à l'article « R. 156-1 » du cdoe de la ctoncutoirsn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un perims de cirotnruse ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmiase en état de la résidence ppiiclrane endommagée à la stmie d'une cotapastrhe nurtealle rneucoe par arrêté ministériel ;

10° L'activité pcrohe andait exercée par l'intéressé, son cnnjiot ou son perntiarae lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un pohcre tel que défini aux aclierts L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du taviral ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex codinnoits sieautvns :

? il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1 à la catégorie des caeinmoetts ou à la catégorie des véhicules à mtouer à duex ou trios ruoes et qyuealcicrds à moteur, et il ulstiiie l'électricité, l'hydrogène ou une cnoobimisan des duex cmmeo sruoce evxsulcie d'énergie ;

? il est un cclye à pédalage assisté, neuf, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la rotue ;

12° La sioitatan de seuetdretnenmt de l'intéressé définie à l'article L. 711 du cdoe de la consommation, sur dmeande adressée à l'organisme grniosetanie des fnoods ou à l'employeur, siot par le président de la cmsimosoin de sednuntetermet des particuliers, siot par le jgue loqrsue le déblocage des ditros paraît nécessaire à l'apurement du piasf de l'intéressé.

La damdnee du salarié de luitaiqoiidn anticipée est présentée dnas un délai de six mios à copmetr de la snecvunare du fiat générateur, suaf dnas les cas de rtuupre du ctonart de travail, décès, invalidité, veonelics cgajelnous sremdunteetnet et activité de pochre aidant. Dnas ces direenrs cas, elle puet ineienvtrr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iinnvretet suos forme d'un vmeesrent uniuqe qui porte, au choix du salarié, sur tuot ou ptirae des diotrs sleecbsuitps d'être débloqués.

Les salariés puonrrrot s'ils le souhaitent, vesrer la pmire de ptiaiaiprcotn dnas le paln d'épargne rtteiare de l'entreprise s'il existe.

Article 9 - Information collective et individuelle En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Article 9.1 - Information collective En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les salariés snot informés du présent dstsoiipf de pctaiopatiirn par tuot myoen à la cnneacnove de l'entreprise (affichage, iresnotin sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, cqhuae année et dnas les 6 mios sntivaus la clôtüre de l'exercice préalable au vsmeernt de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du pnnersoel compétente, un rpoaprt cprtaoontm nomtaenmt les éléments seavart de bsaie au cclual du mnnaott de la pctiitpraaoin puor l'exercice écoulé ansii que des ioiadnintcs précises sur la giosten et l'utilisation des smmeos affectées à ctete réserve.

Article 9.2 - Information individuelle En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le chef d'entreprise remet à chuaqe salarié, au mmenot de la msie en place du présent aorccd et lros de la cucolsnion du catnrot de taviral un « lverit d'épargne slliraaae » présentant les

dsfiptsiois d'épargne sllaraiae proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, avnat la fin du 5e mios qui sjut la clôtüre de l'exercice, une fhcie dtinitcse du bulilten de srlaaie iindqanut :

- ? le maonntt ttaol de la réserve spéciale de ptiaaotricipn puor l'exercice écoulé ;
- ? le mntnoat dnou il puet daednemr en tuot ou pitrae le vemsnreet ;
- ? le délai dnas leequ il puet flmuorer sa dnmadee et le coihx d'affectation ;
- ? le mtonant des driots attribués à l'intéressé ;
- ? le mantont de la CSG et de la CDRS ;
- ? l'organisme auqeul est confiée la getosin de ses dritos ;
- ? la dtae à llqulaee ses dtrios sonret négociables ou eeblgxiis ;
- ? les cas dnas leluqses ils pnuveet être elpeietnneixecmot liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai.

La fhcie d'information puet être riesme par vïoe électronique suos réserve d'avoir rclleueii l'accord des salariés concernés.

Article 9.3 - Départ du salarié En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un état récapitulatif diot être rimes aux salariés à son départ de l'entreprise iqdnuant la nruate et le mnaotnt de ses avoirs, ainsi que totue iaronfmntion ccannoret la disponibilité et le tfnrreast éventuel des smmoes épargnées vres le paln de son nuoevl employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frias de tenue de ctmope snot pirs en chgare par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lerivt d'épargne salariale.

Lorsque le salarié qtitue l'entreprise anavt que celle-ci n'ait eu ccaaosnsnnie du mnatont de la proitaaicpnt qui lui rneveit au tire de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en arua connaissance, une ironmtfoan srea ftiae aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lros de son départ de l'entreprise.

Article 10 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les epsnrreties aanyt décidé la msie en pcale de la ppcritiaaotan dnas le cardé du présent accord snot tenus de nfiioter à la dotircien régionale de l'économie de l'emploi du tiraavl et de solidarité (DREETS) dnou eells relèvent :

- ? l'application de la proitcatiipan financière dnas luer epenstirre en aitlpoacipn du présent accord ;
- ? ses modalités d'application nmementot la dtae d'effet et la durée d'application de l'accord dnas luer entreprise.

L'entrée en vguieur d'un acocrd de prtiiicaaton mis en pclae au neivau de l'entreprise, cocnlu dnas les cotioindns prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du traavil entraîne la strioe de pilen driot du cahmp d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la msie en ?uvre du présent accord de pairctpaiotin par une entreprise, cette dernière derva en inrofmer ccnhau des orsaogainntis seaniirtgs du présent acocrd de bcnhare et le niefiotr à la DREETS.

Article 11 - Différends. Règlements des litiges En vigueur étendu en date du 1 août 2025

En cas de ltiige carnoecnt l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls picarhnoe réunion de l'instance de représentation du pseornnel concerné ou à défaut à la coimsoismn spécialisée créée par l'employeur en vue de tvueror une solution. À défaut d'accord le différend srea porté daevnt les tnrbauuix de l'ordre jrduicuaie seoln les règles de compétences prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques

complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arcocd a asusi puor finalité de cutetisonr un acocrd tpe au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les parteis siegrinatas rmdennecmaot le cihox de la fluorme de patptcrioian à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

Article 12 - Choix laissé à l'entreprise En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Indépendamment des dnioisopists générales contneeus dnas le présent accord, l'entreprise, dnas le cdrae du dmneouct unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, puorra fraie les cihox sunivtas :

12.1. Formule de participation

Outre la fumrole prévue par l'article 3 du présent acocrd (option 1), l'entreprise proura oterp puor les fomelurs savuitnes :

Option 2 :

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

B = bénéfice net ficasl de l'entreprise.
C = ctpaaiux poperrs de l'entreprise.
S = msase des sailreas bruts.
VA = valuer ajoutée.

Les slraiaes burts svrnaet au clcaul du mnaontt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Option 3 :

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

B = bénéfice net facsil de l'entreprise.
C = caputiax proproers de l'entreprise.
S = masse des saaeirls bruts.
VA = vlauer ajoutée.

Les slraaeis brtus snreavt au cluacul du mtanont de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est précisé que les oopntis 2 et 3 ne siuneaart s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 nmovrebe 2023. En outre, dnas l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fcsial diminué de 5 % des cauaixp propres.

Enfin, puor le caclul des différents paramètres des fluorems dérogoitres ci-dessus, ceux-ci snot calculés sinmtrceett en conformité aevc cuex de la fomrlue légale.

12.2. Répartition entre les bénéficiaires

Outre la fumrole de répartition prévue à l'article 5 du présent acocrd (option 1), l'entreprise puorra otepr siot :

Pour une répartition de la RSP en totalité prpilntoolnroee aux saeliars (option 2) :

$$RSP \text{ inililudvdee} = RSP \times \text{saiarle iuinidevdl aunenl brut?} / \text{masse siraalle anunlele burte des bénéficiaires}$$

Le sariale srenavt de bsae à la répartition pnortlelipoone de la réserve spéciale de piaaicpratitn est égal au ttoal des ruevnes d'activité tles qu'ils snot pirs en ctmpe puor la détermination de l'assiette des csottaiinos définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues par chauqe bénéficiaire au cours de l'exercice considéré snas que ce tatol psusie excéder une smome égale à toirs fios le pnoalfd aneunl de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée

ppimtonennleoeorlrt à la rémunération aenunlle ou au rnvveu peosnsinfoerl imposé à l'impôt sur le renveu au ttire de l'année précédente, plafonnés au neaviu du sraliae le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les lieitms de pldafons appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du tmpes de présence teells que prévues à l'article 5 de l'accord, les slareais à prdenre en cmotpe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Pour une répartition en totalité urinfome (option 3) :

$$RSP \text{ indidleuivle} = RSP? / \text{nombre de bénéficiaires}$$

Pour l'appréciation des conséquences des aenbsecs dnas le clcual de ces différentes modalités de répartition de la participation, il srea fiat aplipctoain des dspiiiosotins définies à l'article 5 ci-avant.

12.3. Modalités de msie en place

Le deuoncmnt de msie en pcale prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traavil précisera :

? la durée de la patocaiirtpin étant précisé que le deinerr eiexccre d'application ne proura excéder le 29 nbverome 2028 ;
? l'option reenute puor la détermination de la flumore de piipoiartactn (option 1 ou 2) ;
? l'option rentuee puor la répartition ileidiuvlnde de la ppittiacriaon (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pclae du dpiiosistf de pocaatipirtn anisi que des ootipns retenues. Les salariés srneot informés par tuos moyens, nomematnt par ahcafgrfie du dumnocet précité.

Ce dceomnut élaboré aanvt la fin de l'exercice snviuat sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux dsionptsiis de l'article D. 3313-1 du cdoe du tiaavr (plateforme de téléprocédure).

En cas de runlnvmoeleet du denocumt unilatéral puor une aurtre durée d'application, le fsramlomie prévu ci-dessus dvera être respecté.

Le modèle de dcmeunot est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 13 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent acorcd est clconu puor une durée indéterminée. Il prruoa être dénoncé ou révisé conformément aux dsispiiootns légales.

Article 14 - Dépôt. □Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Il srea déposé au secrétariat du gffere du cisoenl de prud'hommes de Piars et auprès de la drtcioien générale du taravil conformément aux dosintipisos des aectrlis D. 2231-2 et svitnuas du cdoe du travail.

L'extension du présent acrcod srea demandée conformément aux dnpoisitosis des aiclrets L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il erntera en vuuiger le pieemrr juor du mios suiavnt son extension.

Article 15 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arccod srea suioms à agrément dnas les coonidnits de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article 16 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les pireaatrnes sioucax emiaxoernt :

? le nrbmoe d'entreprises aanyt appliqué le présent aorccd à pratir des éléments ctounes dnas le rpaopr de bchrane ;
? les moaidionfctis éventuelles à aoetrpr au présent accord.

Article 17 - Dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aorccd révisé en totalité l'accord antérieur du 14 mras 2018 aeuqul il se stuuitbse dnas son intégralité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Annexe

Document de msie en pclae de la piaritatpocin aux bénéfices

Préambule

Le présent dcmuenot est pirs en aaitpocipln de l'accord de bcarnhe du 8 octbore 2024. Il est destiné à la msie en pcale de la praiitaptoicn au bénéfice et détermine les onotpis raleevtis à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la fmluroe de participation, asnii qu'aux modalités de répartition de la RSP etrne les bénéficiaires.

Article 1er

Durée du disstoiipf de participation

La prtpatociiain est msie en palce puor l'exercice??? étant précisé qu'en tuot état de cause, le dnierer ereicxcce d'application ne drvea pas dépasser le 29 normvebe 2028 (à définir etrne un et trios eercxcies ? préciser le ou les eiercxces concernés ? oitopn 1).

La praiipttioacn est msie en pacle à cmpeotr de l'exercice orevut le ? ? / ? ? / ? ? puor une durée indéterminée. Dnas ctete hypothèse, il ne proura être fiat apliactopn que de la fmlure prévue à l'article 3 du présent aorccd (option 1).

Article 2

Formule de participation

La forumle de ppiititcraoan renetue puor le cclual de la réserve spéciale de pipiiaatoarctn crreosonpd à la florumme snaiuvte de l'accord de branhce :

Cocher la csae crndortponasee :

? ? Opiotn 1 :

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

B = bénéfice net fscail de l'entreprise.

C = cpaaitux proeprs de l'entreprise.

S = mssae des sarleais bruts.

VA = vluaer ajoutée.

? ? Oiotpn 2 :

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

B = bénéfice net ficsal de l'entreprise.

C = cupiaatx ppoerrs de l'entreprise.

S = msase des sileraas bruts.

VA = vauler ajoutée.

Les sarielas bturs svanert au cualcl du moanntt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Opotin 3 :

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

B = bénéfice net fasicl de l'entreprise.

C = ctuapaix prpoers de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.
VA = valeur ajoutée.

Les salaires bruts sont 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 résulte de la participation des salariés à la valeur ajoutée de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

Option 1 :

$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle de travail} / 1607 \text{ heures}$

Option 2 :

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

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

Les mesures et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et il vise à améliorer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif est facultatif. Les entreprises peuvent aussi mettre en place un accord différent de ceux définies dans le présent accord lié à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement, le mettent en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter de la première exécution sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise :

pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions du I de l'article L. 3312-5 et de l'article L. 3312-8 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 accord unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent accord met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise selon la formule d'intéressement ci-après.

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

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

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

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

Accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement

Signataires

Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Il s'inscrit conformément aux souhaits des salariés de l'ANI du 10 février 2023 d'amplifier, au profit des salariés, les mécanismes de partage de la valeur. Les parties au présent accord souhaitent rappeler que si elles s'engagent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif satisfaisant pour les bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

Elles entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être le résultat des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sont pas soumises à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du code du travail.

Enfin, ils entendent aussi faciliter la mise en œuvre de ce dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour répondre aux obligations, et dans les conditions de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant réforme de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent accord concerne les entreprises de la branche des

? Critère 1 : amtgntaouen de la mgare crmeaomlce de 4 % (par ropapt à l'année N ? 1).

La mraige croamlimece se cclaule par la différence entre le cfhirfe d'affaires HT et les ahatsc consommés (à svioar athacs + ou ? viartian de stock).

? Critère 2 : anutagtmioen du cirffhe d'affaires HT de 5 % (par raoppt à l'année N ? 1).

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

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils jnsuiffent d'une ancienneté mnuiimm de 3 mios dnas la période de référence chiosie :

? les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en ctmpeo tuos les cottrnas de tviraal exécutés lros de la période de cuacll et des 12 mios qui la précèdent) ;

? les dtneiaigrs d'entreprise et maditaaerns sauicox d'entreprises, s'ils snot titarileus d'un crnoat de taavirl écrit, eeexrcnt une ficnooth qui les pacle en état de souotndibiarn à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce trite une rémunération dtntisice ;

? si l'entreprise emploe au mions un salarié et minos de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :

?? les chefs d'entreprise et les présidents, dutrierecs généraux, géranrs ou mbemers du drroicitee ;

?? le cnnjooit ou le partiearne lié par un Pcas au cehf d'entreprise qui y exrcee de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le stautt de cnoijont coaoluatelrbr ou de cjnoiot associé.

Dans tuos les cas de figure, le moatnnt goblal des pmiers distribuées aux bénéficiaires ne prorua pas dépasser alneneenmit 20 % du ttoal des seiaarls bruts et, le cas échéant, de la rémunération anloulne ou du renveu pnooriseefsl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du tairvl (chef d'entreprise, président, deetricurs généraux?) imposés à l'impôt sur le reevnu au titre de l'année précédente versés aux peonnerss concernées.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 août 2025

La pirme galoble d'intéressement tllee que calculée en aapiilopctn de l'article 3 est répartie entre les salariés/bénéficiaires soeln l'addition des duex fromes de répartition ci-après :

a) Répartition pour 50 % de la msase goblale d'intéressement

? Détermination du mnaontt uminfere :

Prime gallboe d'intéressement ? / ? Nrobme de bénéficiaires

? Mnnoatt idieiuivdl d'intéressement :

Montant induveiidl = 50 % de la mssae gablole d'intéressement/nmrboe de bénéficiaires × durée alnlneue iuleldvdniie du travail/1 607 heures.

Pour les salariés en fforait en jours, soeln le ffaorit dit cplmoet ou non réduit en vuguier de l'entreprise, celui-ci srea considéré au tirt du présent arccod à 1 607 heures. Ttoue journée en puls ou en mnois srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes.

Pour le cnoijot caoueoltblarr ou associé, chque journée de présence équivaat à 7 h 40 centièmes.

Pour les salariés à tpmes partiel, c'est la durée crtltleunlcoae qui srea prise en compte.

Pour le caull de la durée ivilnduliede du travail, celle-ci srea effectuée en pnneart en considération l'ensemble des aebnsecs prévues au b ci-après, comme si le salarié aiavt eeetevcifnfmt travaillé pdneat ces périodes.

b) Répartition prlrntpinoleoe aux searails pour 50 % de la mssae galoble d'intéressement

La répartition est calculée au patorra des sirleas de chuae bénéficiaire rapporté à la msase slrliaaae galbloe des bénéficiaires, au crous de la période de référence.

? Intéressement iidvuednl =

50 % de la masse gloalbe d'intéressement/ smmoe des saaelirs butrs versée aux bénéficiaires au cruos de l'exercice de référence × mtonat aunnel iniivdedul du srliaae burt

Les saierlas pirs en cpmote pour le cucall de l'intéressement ideivuindl snot cuex emecivfefntt versés aux salariés danurt l'exercice de référence. Ils cepnorment l'ensemble des sarieals et peimrs au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saciole (c'est-à-dire entarnt dnas l'assiette des casottoinis et prélèvements sociaux).

Pour les dtinirgaes et assimilés et le cioonjnt ou parratniee lié par un Pcas du cehf d'entreprise dnas les eitrenpses de 1 à 250 salariés, la répartition pnerd en ctmpeo la rémunération alnlneue ou le renveu psroinfeneosl imposé à l'impôt sur le renveu au tirt de l'année précédente, dnas la litmie d'un ploafnd égal au sliiare le puls élevé versé dnas l'entreprise. (1)

En cas d'arrêt de taviarl sutie à une maildae plnesolesnrfoie ou à un aednccit du taviarl (accident de trajet), ansii qu'en cas d'arrêt de taviarl suite à un congé maternité ou de paternité, d'adoption, d'accueil d'un enfant, de congé de deuil (art. R. 3314-5 du cdoe du travail), ou eocrne des ascenebs au ttrie des périodes de msie en qaiatnnae (art. L. 3314-5 du cdoe du travail), la rémunération considérée srea cllee qu'aurait perçue le salarié concerné s'il aaivt nelanemromt pvursoiui son activité professionnelle. Pour les salariés rémunérés en tuot ou piarte de vrbaliae (notamment commissions, gueltes, pimres sur oetjbcifs ?), il srea tneu ctmpeo du sarliae burt meyon des 12 dreeris mois. Ces mêmes règles s'appliquent aux salariés aynat été souims à un tepms pairetl thérapeutique.

Le mnnaot de la pmrie d'intéressement iiduidnevl versée à cqhuae bénéficiaire au tirt d'un même eerixcce ne purroa en auucn cas excéder 3/4 du ponafld aeunnl myoen de la sécurité sociale.

(1) Le 5e alinéa de l'article 5. b est étendu suos réserve du rpeest de la dpoiitssion prévue à l'article L. 3312-3 du cdoe du tivaarl qui précise que selus les dairnegtis des eeirtsneprs enloaypmt au mnios un salarié et minos de duex cnet ctunaqnie salariés pneevut bénéficiat du disspoiitf de l'intéressement. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un supplément d'intéressement puora être versé dnas les cniotions de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Versement de la prime En vigueur étendu en date du 1 août 2025

L'entreprise vesre à chuae bénéficiaire la pmire iuendilivdle anavt le denierr juor du 5e mios saiuvt la clôtue de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise arua fiat le nécessaire pour transmettre, au mnios 1 mios avnt l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du cuclal clloetcf de la pmire d'intéressement aux représentants du peesrnnol concernés, ou à défaut à une cismismoon spécialisée créée par l'employeur aifn de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime srea versée selon les modalités de vemreesnt habileitlous de rémunération dnas l'entreprise, snas stppeourr de csonoiitss sciaoes mias après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans les 15 jorus qui sveinut l'information iliniduldeve rviteale au motnant de l'intéressement, cquahe bénéficiaire prruoa opetr : ? pour un vneesemrt immédiat de sa prime, aeuuql cas celle-ci

srea déclarée dans ses redevances imposables ;
? pour le versement de tout ou partie de cette prime au paln d'épargne mis en place dans l'entreprise, au paln d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au paln d'épargne retraite paritaire (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 12 avril 2022. Dans ce cas, le versement sur le paln d'épargne de la prime ne supporte pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
? à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

9.1. ? Information collective

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

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

9.2. ? Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, 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, une fiche descriptive du bénéfice de prime est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des impositions prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :
? le montant global de l'intéressement ;
? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
? le montant des cotisations attribuées à l'intéressé ;
? les montants de la CSG et de la CRDS.

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

Une annexe relative également les règles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le rattachement éventuel des sommes épargnées vers le paln de son ancien 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.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Si un salarié vient à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnée lui à verser de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait percevoir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise s'il existe, dans les mêmes conditions que pour les salariés présents au jour du versement.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tient à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reverse le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourra l'exiger pendant un délai de 30 ans.(1)

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le

solde de tout compte.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3315-2, D. 3324-38 et R. 3332-30 du code du travail qui précisent que lorsqu'il existe un paln d'épargne entreprise ou interentreprises, en l'absence de choix des bénéficiaires, la prime d'intéressement est affectée par défaut au paln d'épargne et la contribution des fonds cinquième d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

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

Article 12 - Différends. Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 13 - Choix laissé à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du dispositif unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra fixer les conditions suivantes :

13.1. ? Formule d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour la formule suivante (option 2) :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N-1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1

du code de la sécurité sociale.

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

13.2. 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 prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) ;
- ? pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) ;
- ? pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) : Prime globale d'intéressement / nombre de bénéficiaires.

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

13.3. 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 l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
- ? l'option retenue pour la détermination de la part globale d'intéressement (option 1 ou 2) ;
- ? l'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

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

Ce document élaboré avant le 1er jour de la 2e moitié de la période de calcul suivra 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 revirement unilatéral pour une autre période d'application, le fiasmole prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 14 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 15 - Dépôt. Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 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.

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.

Article 16 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 17 - Suivi

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les entreprises saouix eionarnxmt :

- ? le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- ? les modalités éventuelles à adopter au présent accord.

Article 18 - Dispositions antérieures

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Annexe

Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

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 l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1er

Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de ? ? ? exercices (à définir entre 1 et 5 ans).

La date d'effet pour le 1er exercice d'application se situe au ? ? » (à préciser).

Article 2

Formule d'intéressement

La formule d'intéressement retenue correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

? option 1 :

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

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

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année N ? 1

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

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année N ? 1

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

? option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la performance du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N ? 1.

Si la performance du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la performance du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On eetnd par mssae siaalrlae brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

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

Article 3 Répartition de l'intéressement

La flmuroe de répartition runteee de l'intéressement cooerrspnd à la fmoulre snitavue de l'accord de brnache :

Cocher la csae cnespornotrdae :

? oitopn 1 : répartition 50 % pnilttrnoloeprae au tmeps de présence et 50 % pooprrnlirotele au salaire.

50 % de la masse glalobe d'intéressement/ nmorbe de bénéficiaires × (durée anlluene idnuileidvle du travail/1 607 heures) + 50 % de la masse gbolale d'intéressement/ smmoe des sealais btrus versée aux bénéficiaires au crous de l'exercice de référence × matnnot aunnel idideiuvnl du sraiale burt

? opiotn 2 : répartition en totalité polrrnniopeotle au salaire.

Masse gaolble d'intéressement/ smmoe des sielaras bruts versée aux bénéficiaires au crous de l'exercice de référence × montnat aunnel iidvnuiedl du siraale burt

? oitopn 3 : répartition en totalité ponelirropnltoe au temps de présence

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC CGT-FO,

Article 1er - Financement du paritarisme
Le présent annevnt prernda eefft dès sa signature. Les dispoitions de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

1.1. ? Les dintsiopisos de l'article 2.1 de l'accord snot complétées par un drenier alinéa asnii rédigé :

« À cette cuborotntiin sur la masse salariale, s'ajoute une ctobitrunion faoirifatre par établissement. »

1.2. ? Les dsspoiinots de l'article 2-2 de l'accord snot complétées par un deerinr alinéa anisi rédigé :

« Le mnnaott de la crbootuinitn ftirfaioarae aulnlene est fixé à 45 eorus par établissement, à cpetomr de la coctlele à ienvtirner au 1er stmseere 2025. »

Article 2 - Dispositions relatives à l'organisme collecteur
En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

Les modalités de ronrmcuveeet snot déterminées par une cvootennin établie enrte Ocmpcormee et l'association paiirtrae de giosetn AGPEMA.

Article 3 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
Le présent aeanvnt pnerdra eefft dès sa signature. Les diosipnoitss de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

Masse glabloe d'intéressement/ nrmobe de bénéficiaires × durée alnelvue iinddulvlee du travail/1 607 hueres

? ootpin 4 : répartition unriofme

Masse glolbae d'intéressement/ nombre de bénéficiaires.

Article 4 Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du cneontu de l'accord de bharnce du 8 orcbtoe 2024 et du présent duneocmt dnas sa séance du ? ? ?

Article 5 Autres dsiionptsois

Indépendamment du cohix des options, les autres dontosiipsis de l'accord de bhcarne du 8 orbotce 2024 régissant le dpsotisiif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 Dépôt

Le présent dmoncuet a été déposé sur la pmfaetorle de téléprocédure.

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

La direction

Les dspinsioots de l'article 4.2 de l'accord snot complétées par un denrier alinéa aisni rédigé :

« Par délibération du conisel d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une pairte de l'enveloppe affectée au fomneotneinct de l'association (15 % de la collecte) aux menoys attribués aux oosnaitangris syndicales. Dnas cttee hypothèse cette ridtesbioruitn diot retespecr les pauoegrcnetns de 40 % et 45 % et pericinpns de répartition définis ci-dessus. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cpotrome pas de doositinspis spécifiques aux etenirrpess de minos de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et dépôt
En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

Le txete du présent anvneat a été notifié à l'ensemble des ontaongiasis sedcinlays représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en simmuansefftt d'exemplaires puor qu'un ogiarnil siot rmies à cauhqe oanraoigtsin syndicale.

Le présent annvaet pnerdra eefft dès sa signature. Les diosispnoits de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

Il srea déposé au secrétariat du gfevre du cnoeisl de prud'hommes de Paris et auprès de la dteicorin générale du triaval conformément aux dtiipssioons des arctleis D. 2231-2 et sanuitvs du cdoe du travail. Son eoenixtsn srea demandée conformément aux diposistions des alirtecs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 oct. 2024

Les tarvuax rltifaes à la négociation de bhcanre et au poerjt de rnmhreaoccept des cnineoovtns civoltclees du négoce de l'ameublement et des cmemrecos et serevics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager iensinudt des moynes pitraearis supplémentaires puor cuchnae de ces branches.

Accord du 8 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les conditions et garanties afférentes aux régimes fiars de santé et prévoyance soient nécessairement équivalentes pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

Le cupors légal, réglementaire et conventionnel permet d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne convienne au principe de faitice des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 maintenant les publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale.

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national ionsofrenpreuil du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les cotisations y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte revuluee par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certaines employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les évolutions dispensionnistes réglementaires inopposées toutefois la conclusion d'une disposition conventionnelle de caractère pour que ces entreprises de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1er janvier 2025.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Les entreprises s'accusent 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 valoir les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dispositions des articles R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés classés au moins au niveau III échelon 1 jusqu'au niveau IV échelon 3. Pour ces salariés, il est rappelé que cette intégration dans la catégorie des cadres reste facultative à l'exception de celles ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque entreprise a la faculté de décider de cette intégration pour tout ou partie des emplois concernés.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

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 1er janvier 2025.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en conséquence 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.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les organisations représentatives saarinetgis 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 sgranteis avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

concernés par des fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse être mis en œuvre de manière efficace, sur recommandation de la CPFENP 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.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

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 annexée à date d'extension du présent avenant :

Métier	Fiche RCNP	Titre de la crtei ? ctoian
Vendeur en miagsan	34947	CAP équipier pevllnyaot du cmoercme
	35304	Titre pefssnrnoeoil csieollenr (ère) rtiolaen cinelt à dcasnite
	38399	Bac pro ? Métiers du cmmeore et de la vtene
	37098	Titre pssnorfeenoil ? Celnileosr de vtnee
	37051	Titre vendeur-agenceur de cesuinis et salels de bnais
	35233	Titre pifsesenrnool aisatnsst mngaær d'unité mcarnhade
	38397	Bac pro ? Métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Tnqiceheus de crilacmisesoimoan : miretnakg digital, e-business et eruneanriretpet
	35355	BUT ? Tnhceiueqs de cmiramitesaicoaln : bsnsiues iotntinraael « Achat et vtnee »
	38362	BTS mamngaenet caociemml opérationnel
	38368	BTS négociation et dilsataitioign de la rlaieotn cleint
	35801	BTS ? Cinoesl et ciertimsaailocmon de sniuoltos tqiehuecns
	38676	Titre peeosnironsfl ? Mgaenar d'unité mcrhnaade
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP concepteur-Vendeur de censiuis et/ ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur ceenollisr carioecmml en équipements teichqneus
Manager/ resproalbse de maassign	34558	Titre mgaaner de raoyñ
	34809	Titre cghare (e) de clientèle
	38362	BTS mnmgeanaet ceamrmocil opérationnel
	38676	Titre pfoiesernonl ? Mgaenar d'unité mcdanahre
	29740	Licence pro cmeocmre et dtousiitirbn
	38123	Responsable du développement cocrmiaeml
	36609	Responsable mnetkiarg et cunmiomoclain
	37075	Chargé du développement crmacmioel
34465	Chargé de gieostn comraicmel	
37865	Responsable en giotsen d'activité opérationnelle	
Service après-vente	39177	Titre psifnrseoenol ? Tenciiehn d'après-vente en électroménager et aeuisudivol
	37265	Conseiller (e) sicerves en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien scveiers de l'électroménager connecté
		CQP tcicheinen réparateur en électroménager et/ ou multimédia
	39635	Technicien intégrateur des irecfnttrsruuas et équipements connectés

Agent lstoquiige	37894	CAP ? Cenuuocdtr rituoer de maehcrdsanis
	37938	CAP cuectondur leurvr de mcishanrades
	39186	Titre prosnsfieneol ? Cteocudunr lerviur sur véhicule uitrilatie léger
	38302	Bac pro lguqioiste
	37672	CAP ? Opérateur liiqgouste
	38551	Titre poefsninsroel ? anget migsaiænr
Responsable d'équipe/ rnbaolspese d'exploitation lisuogitqe	29992	Licence pro mennæamgt des posusrecs lgtoqiieuss
	38945	Responsable en luisqtgoie
	37080	Titre reolbnapsse lqgsouitie
	29989	Licence pro ligitusqoie et systèmes d'information
	29988	Licence pro lgqitiouse et poitage des ? ux
	35390	BUT ? Mnmeæagnt de la ltsgouiqie et des ttrsnproas : mobilité et spully ciahn connectées
	35391	BUT ? Mngaemanet de la liiotuqsge et des tsoarrpts : mobilité et splupy chain dbuelars
	37277	TP ? Tnecciehin supérieur en méthodes et eilooaitpxn liogitqsue
	36237	TP ? Tenciiehn en lqgtoisue d'entrepasage
	38365	BTS ? Giesotn des torsrtpnas et loqsigiute associée
Fonctions sturppos	38147	Gestionnaire de piaæ
	37948	Titre psinfeosenorl ? Gtneoanirsie de piaæ
	37121	Titre prnsifeeoonsl ? Cpotmable assistant

(1) Les ccieirontfats listées à l'article 1 snot étendues suos réserve qu'elles snoeit aievts au répertoire naoitanl des coeitfinacirts plennieeolssfos en alaopitpcin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 stepmebre 2025 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne coromtpæ pas de dispiitosnos spécifiques aux eertripness de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Le présent avnanet est clocnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnrerda eefft à ctpemor de son eixnoestn à iivtrneenr dnas les mluerelis délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Le tetxe du présent avaennt a été notifié à l'ensemble des otsnaogiiansrs silncedays représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en suemsmnffiat d'exemplaires puor qu'un oiriangl siot remis à chuaqe oigtnsraaoin signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux atcleris D. 2231-2 et sntuivas du cdoe du tiavarl psuneist être effectuées par la prtiaæ la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation

Les organisations représentatives s'engagent 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 avec un préavis de trois mois dans les conditions

Avenant n° 1 du 1er avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le premier alinéa de l'article 3 de l'accord est remplacé par un premier alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut conclure un accord unilatéral d'adhésion, s'il n'y a pas de dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

Article 2 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le 6e et 8e alinéa de l'article 3 de l'accord, sont rajoutés après les pourcentages, les termes : (par rapport à l'année N ? 1).

Article 3 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le 1er alinéa de l'article 5 de l'accord, la phrase de passage est remplacée par « pour une moitié du montant ? » et qui se termine par « c'est-à-dire » est supprimée.

Dans le premier alinéa de l'article 5, le terme « nombre » est supprimé.

La formule de répartition entre les bénéficiaires prévue en A est remplacée par la formule suivante :
« Montant individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement / nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle du travail / 1 607 heures. »

Le 7e alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :
« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur de 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 B de l'article 5, l'avant-dernier alinéa qui commence par « Il en est de même ? » est supprimé.

Article 4 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 10 de l'accord, après le 1er alinéa, il est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Les salariés peuvent s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise s'il existe, dans les mêmes conditions que pour les salariés présents au jour du

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 entendu que l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

versement. »

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 13.2 de l'accord, les dispositions commençant par « Pour une répartition en totalité uniforme » jusqu'à la fin de l'article 13.2 « article 5. b ci-avant » sont supprimées et remplacées par :

« Pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) : Prime globale d'intéressement / nombre de bénéficiaires.

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

Article 6 - Annexe. Document de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 1er de l'annexe, il est rajouté une phrase ainsi rédigée :

« La date d'effet pour le 1er exercice d'application se situe au ?? (à préciser). »

L'article 2 de l'annexe est modifié comme suit :

La formule d'intéressement nouvelle correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

? option 1 :

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

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

Critère 1 : aménagement de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année N ? 1

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

Critère 2 : agencement du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année N ? 1

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle. ? option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N ? 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

»

L'article 3 de l'annexe est modifié comme suit :

« La formule de répartition relative de l'intéressement correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

? option 1 : répartition 50 % proportionnelle au temps de présence et 50 % proportionnelle au salaire.

50 % de la masse globale d'intéressement / nombre de bénéficiaires × (durée annuelle individuelle du travail / 1 607

heures) + 50 % de la masse globale d'intéressement/ somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut
? option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire.
Masse globale d'intéressement/ somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut
? option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence
Masse globale d'intéressement/ nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle du travail/1 607 heures
? option 4 : répartition uniforme
Masse globale d'intéressement/ nombre de bénéficiaires. »

Article 7 - Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 14 et 15 de l'accord du 8 octobre 2024.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Application directe
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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 premier alinéa est remplacé par les alinéas suivants rédigés :
« 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 dispositifs 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. »

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 3 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

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

Montant individuel : RSP? / nombre de bénéficiaires × durée

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

Article 9 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévu 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 l'intéressement pour en permettre l'agrément et son extension.

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 commençait par « Sont également considérées ? » et qui se termine par « ci-dessus » est supprimée.

Article 4 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

À la fin de l'article 8 de l'accord, il est rajouté un premier 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, veuilles conjuguées de l'employé et activité de prévoyance aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervenant sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits suspensifs 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. »

Article 5 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 6 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 12.1 de l'accord, il est rajouté après le premier alinéa de l'option 3, un nouveau paragraphe ainsi rédigé :
« Il est précisé que les options 2 et 3 ne s'appliquent 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 conformément 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 ».

Article 7 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

« Orute 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 salariés (option 2) :

$$RSP \text{ individuelle} = RSP \times \text{salaires individuels annuels bruts} / \text{masse salariale annuelle brute des bénéficiaires}$$

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, perçus 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 personnel 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 salariés 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) :

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

Pour l'appréciation des conséquences des aversements 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. »

Article 8 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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 délai d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028 ».

Article 9 - Annexe. Document de mise en place de la participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 1er de l'annexe, le 1er alinéa est complété par les mots « étant précisé qu'en tout état de cause, le délai 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). »

Article 10 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

« La formule de participation relative pour le calcul de la réserve

spéciale de participation est proportionnelle 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 = cotisations patronales 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 = cotisations patronales 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 = cotisations patronales 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 11 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

« La formule de répartition relative de la participation est proportionnelle à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :
? ? Option 1 :

$$RSP \text{ individuelle} = RSP / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{durée annuelle individuelle de travail} / 1607 \text{ heures}$$

? ? Option 2 :

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

? ? Option 3 :

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

Article 12 - Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article 14 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

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.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC).
Syndicats signataires	Fédération des services CFTC ; Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ; Fédération nationale des professionnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2006

Entre les organisations représentatives des entreprises et des salariés des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont été conclus les accords suivants :

Préambule

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

- pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, il convient d'ajouter aux minima de la grille présentée, pour les 4 premières heures supplémentaires, la majoration dont le taux diffère selon l'effectif de l'entreprise :

- + 10 % pour les effectifs de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

- + 25 % pour les effectifs de plus de 20 salariés.

Article 1er

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} octobre 2006.

Article 2

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minimum mensuel	Salaires minimum horaire
I	1	1 254,28	8,270
	2	1 259,28	8,303
	3	1 268,28	8,362
II	1	1 301,28	8,580
	2	1 334,28	8,797
	3	1 367,28	9,015
III	1	1 400,28	9,232
	2	1 433,28	9,450
	3	1 466,28	9,667
IV	1	1 514,28	9,984
	2	1 694,28	11,171
	3	1 874,28	12,357

III	33 343,13	2 556,28
IV	38 782,13	2 973,28

Article 3

Salaires minima conventionnels des cadres

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

(En euros.)

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le prorata de la part de travail du salarié minimum conventionnel annuel.

Fait à Paris, le 20 juin 2006. Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 5 février 2007, art. 1er).

Position	Salaires minimum annuel	Salaires minimum annuel
I	22 347,13	1 713,28
II	27 904,14	2 139,28

Avenant n 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération nationale des professionnels des services électroniques, radio-télévision, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM).
Syndicats signataires	Fédération des services CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2007

Il est rappelé que, pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, une majoration qui s'applique sur les 4 premières heures supplémentaires s'ajoute au minimum des grilles présentées.

Le taux de cette majoration diffère selon l'effectif de l'entreprise :

+ 10 % pour les effectifs de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

+ 25 % pour les experts de plus de 20 salariés.

composé du 1^{er} trimestre 2007.

Article 1^{er}

Article 2

Application

Application au 1^{er} avril 2007 Salaires minima cinévidéistes mensuels des ouvriers, employés, atgnes de maîtrise

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

Base mensuelle de 151,67 heures.

La grille des salaires fait l'objet de l'article 3 est applicable à (En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minimum mensuel	Salaires minimum horaire
I	1	1 266,82	8,353
	2	1 271,87	8,386
	3	1 280,96	8,446
II	1	1 314,29	8,666
	2	1 347,62	8,885
	3	1 380,95	9,105
III	1	1 414,28	9,324
	2	1 447,61	9,545
	3	1 480,94	9,764
IV	1	1 529,42	10,084
	2	1 711,22	11,283
	3	1 893,02	12,481

Salaires minima cinévidéistes des cadres

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proportionnalité du salaire minimum conventionnel annuel.

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

Article 3

(En euros.)

Application au 1^{er} septembre 2007 Salaires minima cinévidéistes mensuels des ouvriers, employés, atgnes de maîtrise

Position	Salaires minimum annuel	Salaires minimum annuel
I	22 571,00	1 730,00
II	28 183,00	2 161,00
III	33 677,00	2 582,00
IV	39 170,00	3 003,00

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires minimum mensuel	Salaires minimum horaire
I	1	1 285,82	8,478
	2	1 290,95	8,512
	3	1 300,17	8,573
II	1	1 334,00	8,796
	2	1 367,83	9,018
	3	1 401,66	9,242
III	1	1 435,49	9,464
	2	1 469,32	9,688
	3	1 503,15	9,910
IV	1	1 552,36	10,235
	2	1 736,89	11,452
	3	1 921,42	12,668

Salaires minima cinévidéistes des cadres

Application de la proportionnalité du salaire minimum conventionnel annuel.

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

Article 4

(En euros.)

Négociations salariales

Position	Salaires minimum annuel	Salaires minimum annuel
I	22 910,00	1 756,00
II	28 606,00	2 193,00
III	34 182,00	2 621,00
IV	39 758,00	3 048,00

Les organisations représentatives des employés et des salariés des secteurs de la télévision et de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont convenu de fixer la prochaine négociation sur les salaires début janvier 2008.

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le

Fait à Paris, le 20 février 2007. *Adapté et étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un ménage de veuve (arrêté du 20 juin 2007, art. 1^{er}).*

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

Article 1 - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2009
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

Salaires minima cevelonnoits meseulns des ouvriers,
employés, aegtns de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naatlinoe des plneesoifnrs indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération naoatlnie des cmeemrocs et sievcers électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la masion (FENACEREM).
Syndicats signataires	Fédération des scevres CFDT.

Bsae melnseule : 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 cenoolontivnns des cadres

Bsae mueellsne : 151,67 heeurs ou fafiort anuenl 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

Puur les cadres, en cas de présence pearlrite dnas une année, le munimim ceitnnovoennl de la période de présence srea assuré par le ppniirce de la porttoaaaisrn du sailrae mumniim cenoolontivnln annuel.

Article 2 - Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2009

En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

Salaires mmniia conetvnlnoiens mlusenés des ouvriers,
employés, aentgs de maîtrise

Bsae meensule : 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

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

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

(En euros.)

4.1. Dépôt légal

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

Le présent avenant srea déposé solen les dsinstiipos 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 ministère chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

4.2. Extension

Si le niveau I échelon 1 vient à être égal ou inférieur au SIMC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de

L'extension du présent avenant srea demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail et celles qui lui sont liées.

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

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2010
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	CSFV CFC ; FS CFTD.

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 346,67	8,88
	2	1 351,29	8,91
	3	1 360,55	8,97
II	1	1 393,26	9,19
	2	1 428,69	9,42
	3	1 464,09	9,65
III	1	1 499,51	9,89
	2	1 534,91	10,12
	3	1 570,32	10,35
IV	1	1 621,13	10,69
	2	1 815,10	11,97
	3	2 007,55	13,24

Salaires minima conventionnels des cadres

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Base mensuelle de 151,67 heures.

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de la convention collective nationale des crémeuses et sœurs 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.

(En euros.)

Article 3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

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

Toute organisation syndicale représentative non salariée de la branche pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les organismes signataires.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Pour les cadres, en cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence srea assuré par le prorata du salaire minimum conventionnel annuel.

Le présent avenant srea fait en un nombre suffisant

d'exemplaires pour être remis à l'adresse des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Les parties contractantes déclarent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2010

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.

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2012

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

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

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1^{er} avril 2012

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

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2012

Le champ d'application du présent avenant est étendu à celui de la convention collective nationale des commerçants et vendeurs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2012

Toute organisation syndicale représentative non satiaigre du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2012

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'adresse des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du gérant du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires déclarent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2012

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 rattachement tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écart de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des nouveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés. Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en

Avenant Salaires n 42 du 17 janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Dispositions générales

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui

professionnelle.

siut la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mineurs des ouvriers, employés, ategns de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 435,55	9,46
	2	1 440,47	9,50
	3	1 450,34	9,56
II	1	1 485,21	9,79
	2	1 522,99	10,05
	3	1 560,72	10,29
III	1	1 598,48	10,54
	2	1 636,22	10,78
	3	1 673,96	11,04
IV	1	1 728,13	11,40
	2	1 934,89	12,76
	3	2 140,05	14,11

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 389,23	1 945,53
II	31 708,59	2 429,78
III	37 902,10	2 904,38
IV	44 081,64	3 377,90

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui siut la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le champ d'application du présent accord est limité à celui de la branche collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui siut la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Adhésion

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui siut la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article - Préambule

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui siut la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les paritaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rapport aux écarts de rémunération qu'elles devaient en œuvre les mesures de rataptrae tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Avenant n 43 du 10 mars 2015 relatif

aux rémunérations pour l'année 2015

Les miimna ceoevnintnlms des salariés de la bcarne snot revalorisés, dnas les ctioiodnms définies ci-après.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FS CFDT.

Salaires miimna clneeinovntons mluesnes des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base meesnllue de 151,67 heures.

Article 1er - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 461,39	9,64
	2	1 466,40	9,67
	3	1 476,45	9,73
II	1	1 511,94	9,97
	2	1 550,40	10,22
	3	1 588,81	10,48
III	1	1 624,06	10,71
	2	1 662,40	10,96
	3	1 700,74	11,21
IV	1	1 755,78	11,58
	2	1 965,85	12,96
	3	2 174,29	14,34

Salaires mmiina cnnnietooelnvs des cadres

de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par lttere recommandée, tueots les osgiotninaras signataires.

Base musnlluee de 151,67 heures.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 846,24	1 980,55
II	32 215,84	2 468,65
III	38 508,53	2 950,85
IV	44 786,95	3 431,95

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le chmap d'application du présent anaenvt est ietqudnie à cleui de la cnoietovn clolcvtiee nlonatiae des comeemcrs et sceevris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nveobmre 1992. Cet acorcd etenrra en viugeur le pemreir juor du mios qui siut la pboiuitatcn de l'arrêté d'extension au Jaurnol officiel.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Toute oiragaoinstn syicldane représentative non siraatigne du présent acorcd prruoa y adhérer par siplme déclaration auprès

Le présent aenavnt srea fiat en un norbme sfsuiafnt d'exemplaires puor être rimes à cacnuhe des piraets cttnerotcaas et déposé auprès de la doerictin générale du tiarval et du secrétariat-greffe du csoenil des prud'hommes de Paris, dnas les cntdioions prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les paierts stagnarieis dmndeanet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les perneirtaas sicoaux de la brcnahe signuonlet l'importance qu'ils ponetr sur la résorption des inégalités ernte les homems et les fmemes en rlpapanet aux eitrrnepses qu'elles doenivt mttre en ?uvre les mursees de rgartatpae tadnnet à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération entre les heomms et les femmes.

Ils senuaiohtt également rpaepelr le pniircpe de l'égalité des femems et des hemmos dnas l'accès à la fimotaorn ponifsrnleelsoe et à la poormtion poselefonslirne dnas des nvueix et catégories supérieurs mueix rémunérés.

Ils précisent que les dsnitiosipis ci-après dionvet être msies en ?uvre en srcitte conformité avec les pierncps d'égalité professionnelle.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2017
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les miimna cilvnnnoentos des salariés de la brnhcae snot

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

revalorisés, à compter du 1er avril 2017, dans les conditions définies ci-après.

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Salaires minima conventionnels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

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

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de la convention collective nationale des commerçants 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.

Article 3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Avenant n 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CFTC,

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 523,63	10,05
	2	1 528,85	10,08
	3	1 539,32	10,15

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les intéressés signataires.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

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 présentes dispositions prennent effet à l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lors de la négociation conclue 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.

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er mai 2019

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er mai 2019, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels des ouvriers, employés, agents de maîtrise
Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

II	1	1 574,78	10,38
	2	1 614,84	10,65
	3	1 654,83	10,91
III	1	1 691,55	11,16
	2	1 731,49	11,41
	3	1 771,42	11,68
IV	1	1 828,75	12,06
	2	2 047,55	13,50
	3	2 264,65	14,93

Salaires minima cnenonoientlvs des cadres

Base melsuelne de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 109,76	2 056,76
II	33 455,34	2 563,63
III	39 990,14	3 064,39

IV	46 510,13	3 563,90
----	-----------	----------

Article 2 - Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2019

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les mimina cnelnvoeitnons des salariés de la bnhcare snot revalorisés, à ceotpmr du 1er speterbme 2019, dnas les cndiotinos définies ci-après.

Salaires mmiia cnenitolevonn mlnsees des ouvriers, employés, anegts de maîtrise

Base melulnsee de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 525,13	10,06
	2	1 530,35	10,09
	3	1 540,84	10,16
II	1	1 576,33	10,39
	2	1 616,43	10,66
	3	1 656,46	10,92
III	1	1 693,21	11,17
	2	1 733,19	11,42
	3	1 773,16	11,70
IV	1	1 830,55	12,07
	2	2 049,57	13,52
	3	2 266,88	14,94

ménager tel que défini par son airclte 1er.

Salaires mmiia cnenivntnonlos des cadres

Base melsulene de 151,67 heures.

(En euros.)

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les peitars considèrent que les dtiniopssos qui précèdent doeinvnt s'appliquer aux erprnteses de mnois de 50 salariés dnas les mêmes ctonnidios que puor l'ensemble des entreprises.

Article 5 - Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 136,44	2 058,78
II	33 488,26	2 566,16
III	40 029,50	3 067,40
IV	46 555,91	3 567,41

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent aeannvt est appllcbiae aux eesetprirns et salariés du cahmp d'application de la cnonoetivn cllicivteoe des cmorcemes et sveicers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement

Le présent annvaet est colncu puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé dnas les cdnonoiits de l'article 2 de la ctocoeivnn collective. Il pdrrena eefft à cptoemr du peirem juor du mios sunvait la pcuaiolitbn de son arrêté d'extension à ietevnrinr dnas les miluleres délais. Par exception, les dnsoiioipts slaraielas de l'article 1er s'appliquent à eefft du 1er mai 2019 et celes de l'article 2 à effet du 1er steberpme 2019 puor les enetrreips adhérentes aux osaigniortnas petarolnas signataires.

Le présent avenat srea déposé au secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes de Pairs et auprès de la drciotien générale du traavil conformément aux dstoisiionps des actrlies D. 2231-2 et

sunatvis du cdoe du travail.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFTD,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les signataires reconnaissent que le présent avenant s'applique à tous les salariés et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel 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 salariés ne soient pas discriminés, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant notamment sur les éléments que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des modalités identiques.

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

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

(1) Compte tenu du nouvel environnement des nouvelles 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 représentants des salariés de la 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)

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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 mesurés des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

II	33 789,65	2 589,26
III	40 389,77	3 095,01
IV	46 974,91	3 599,52

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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 établissements de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux conventions collectives 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.

Article 4 - Disposition spécifique
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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 femmes et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du gffree du

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les redevables rappellent que le présent avenant s'applique à tous les salariés et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son niveau et à son échelon. (1)

Ils enregistrent aussi rappeler que les modalités de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité notamment que les entreprises s'engagent à garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe s'applique tant sur les cotisations que sur les éléments constituant la rémunération qui doivent être établis selon des règles identiques.

coïncidant 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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 pertes nettes compensées par les versements en ligne?), a fortement perturbé le processus de négociation des salaires conventionnels.

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

(1) Copie teneur du nouvel ordonnance des négociations 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 et qu'elle constitue un minimum conventionnel qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire passer 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 délais définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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

Salaires minima conventionnels 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

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent avenant est applicable aux apprentis et salariés du champ d'application de la convention collective des métiers 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

Avenant n° 53 du 17 novembre 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les signataires conviennent que le présent avenant s'applique à tous les salariés et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son niveau et à son échelon.

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 589,47	10,48
	2	1 593,87	10,51
	3	1 604,81	10,58
II	1	1 641,77	10,82
	2	1 683,53	11,10
	3	1 725,22	11,37
III	1	1 763,49	11,63
	2	1 805,14	11,90
	3	1 846,76	12,18
IV	1	1 906,53	12,57
	2	2 134,65	14,07
	3	2 360,97	15,57

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

de branches qui s'impose aux parités qu'elle 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 signataires, le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêt d'extension au Journal officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

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 métiers 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.

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

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er janvier 2022, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels des ouvriers,
employés, atges de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	28 404,19	2 144,24
II	34 878,36	2 672,68
III	41 691,13	3 194,73
IV	48 488,44	3 715,50

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des métiers 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 entreprises 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 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.

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

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFTD,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

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

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 métiers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du gérant 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.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité salariale qui les entreprises s'engagent à garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant notamment sur les éléments de rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

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

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des métiers 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 entreprises 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 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.

Article 4 - Dispositions finales

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 crémiers et boulangers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Avenant n 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les négociateurs relèvent que le présent avenant s'applique à tous les employés et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son niveau et à son échelon.

Ils déclarent aussi rappeler que les règles de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du gdr de la confédération 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.

Il est entendu que les entreprises s'engagent à garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe prévalant sur les autres que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

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 des ouvriers, employés et agents de maîtrise (1)

Base conventionnelle 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

IV	50 655,10	3 881,61
----	-----------	----------

Base conventionnelle 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

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 des ouvriers, employés et agents de maîtrise

Base conventionnelle 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 minima conventionnels applicables au 1er juin 2023 concernent les ouvriers, employés et agents de maîtrise de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues à l'article 1er du décret n° 2023-1000 du 22 septembre 2023.

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

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

Avenant n° 60 du 12 septembre 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2024

Les salaires minima conventionnels que le présent avenant s'applique à tous les salariés et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum conventionnel à son échelon.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de base qui s'impose aux entreprises quelle que soit la taille des entreprises. Les 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 représentatives des salariés, le présent avenant est conclu en vertu de l'article 1er du décret n° 2023-1000 du 22 septembre 2023.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

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 entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

Le présent avenant a été 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 a été 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)

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

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2024

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er septembre 2024, 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	1 773,41	11,69
	2	1 777,49	11,72
	3	1 789,04	11,80
II	1	1 828,06	12,05
	2	1 872,14	12,34
	3	1 916,15	12,63
III	1	1 956,54	12,90
	2	2 000,51	13,19
	3	2 044,44	13,48

IV	1	2 107,54	13,90
	2	2 348,34	15,48
	3	2 587,25	17,06

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 242,78	2 358,46
II	38 058,35	2 916,29
III	45 250,21	3 467,36
IV	52 423,05	4 017,09

Article 3 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2024

Le présent avenant est applicable aux enseignants et salariés du champ d'application de la convention collective des enseignants et salariés 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

Avenant n° 61 du 13 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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

Ils conviennent aussi d'appliquer que les modalités de rémunération

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 801,80	11,88
	2	1 805,93	11,91
	3	1 817,66	11,98
II	1	1 857,31	12,25
	2	1 902,09	12,54
	3	1 946,81	12,84
III	1	1 987,84	13,11
	2	2 032,52	13,40
	3	2 077,15	13,70
IV	1	2 141,26	14,12
	2	2 385,91	15,73
	3	2 628,65	17,33

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

de branche qui s'impose aux salariés quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc aux enseignants de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les enseignants non adhérents aux organisations professionnelles 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.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2024

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 gérant 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.

doivent être guidées par les principes généraux d'égalité inhérents que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe prévaudra notamment sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des modalités identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1er mars 2025, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 742,66	2 396,20

II	38 667,28	2 962,95
III	45 974,21	3 522,84
IV	53 261,82	4 081,36

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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 services minimaux de branche qui s'impose aux entreprises que soit la titularité 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 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.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

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.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 9 mars 1993

En vigueur en date du 19 mars 1993

Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes), à l'exclusion de la partie :

" le contrat est conclu de prévenir l'employeur trois mois avant la date de son départ de l'entreprise " figurant au premier alinéa de l'article 9 de l'annexe III, au même titre.

Le cinquième alinéa du point 22-3 de l'article 22 des dispositions générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 nouveau du code du travail.

Le quatrième alinéa du point 29-3 de l'article 29 et le dernier

ARRÊTÉ du 15 juin 1993

En vigueur en date du 23 juin 1993

Article 1er

Sont redevenus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

ARRÊTÉ du 26 juillet 1993

En vigueur en date du 8 août 1993

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Sont redonnés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRÊTE du 9 février 1994

En vigueur en date du 17 févr. 1994

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

ARRETE du 6 juillet 1994

En vigueur en date du 19 juil. 1994

Art. 1er.

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 17

alinéa de l'article 30 des dispositions générales susvisées, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

Le premier alinéa de l'article 31 des dispositions générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 224-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et standards de la convention collective susvisée est faite à l'égard de la population du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux dispositions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 Saelrais du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

Le préambule est étendu à l'exclusion des termes : les personnes qui ont occupé des salariés dont le nombre mensuel moyen est au moins égal à dix pendant l'année (ou la fraction d'année où l'activité a été exercée) relèvent pour l'année suivante du système de financement collectif des entreprises de six salariés et plus.

L'article 5 est étendu sous réserve des dispositions des articles L.951-3 et L.952-1 du code du travail.

coefficient de notation des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 1993 à la convention collective susvisée.

collectif national des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 janvier 1994 à la convention collective susvisée.

février 1994 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et standards de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la population du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux dispositions prévues par l'avenant.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 10 juillet 1995

En vigueur en date du 20 juil. 1995

Art. 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerçants et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

- l'additif du 17 mars 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires

ARRETE du 4 janvier 1996

En vigueur en date du 16 janv. 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerçants et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 8 du 16 octobre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant susvisé de croissance.

ARRETE du 4 juin 1996

En vigueur en date du 15 juin 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerçants et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant susvisé de croissance.

française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 94-9 en date du 2 juin 1994, déposée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 36 F.

poartt fotixain du saialre muimnim de croissance.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-13 et n° 95-15 en date des 22 et 31 mai 1995, déposées à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, en date du 31 mai 1995.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-48 en date du 30 décembre 1995, déposée à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel

ARRETE du 17 juin 1996

En vigueur en date du 27 juin 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la convention collective susvisée, sous réserve à l'article 3 du chapitre Ier de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

ARRETE du 15 avril 1997

En vigueur en date du 25 avr. 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 janvier 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 13 mai 1998

En vigueur en date du 29 mai 1998

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 12 du 23 janvier 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 12 octobre 1998

En vigueur en date du 21 oct. 1998

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

du ministère, française C. n° 96-15 en date du 31 mai 1996, publiée au Journal officiel des Français, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 43 F.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, française C. n° 96-16 en date du 7 juin 1996, publiée au Journal officiel des Français, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 43 F.

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, française C. n° 97-08 en date du 28 mars 1997, publiée au Journal officiel des Français, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 44 F.

Article 2

L'extension des effets et son contenu de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, française C. n° 98-14 en date du 9 mai 1998, publiée au Journal officiel des Français, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 45 F.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 13 du 21 avril 1998 (Formation

professionnelle) à la cintrveonn ciovtlllee susvisée.

Atilrce 2

L'extension des eetffs et stanioncs de l'avenant susvisé est fiata à daetr de la puiboctlian du présent arrêté puor la durée reatsnt à cirour et aux cdonoitnis prévues par ldeit avenant.

Aciltre 3

ARRETE du 23 février 1999

En vigueur en date du 4 mars 1999

Altcrie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eelrpuyoms et tuos les salariés criopms dnas le chmap d'application de la conenoitvn ctellocive notanlae des cmrocmees et sreviecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 noemrvbe 1992, à l'exclusion du suectr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maagsin de vente, les dtpniiooiss de l'avenant n° 14 du 22 orboce 1998 (Salaires) à la cooenntin ccileovtle susvisée, suos réserve de l'application des dsiiotpnios réglementaires rvalteies au slraiae munimim de croissance.

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur en date du 16 juin 1999

Alitcre 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les erymleupos et tuos les salariés crmoips dnas le champ d'application de la citvennoon cctlielove natlionae des corceemms et sceveris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nerbmvoe 1992, à l'exclusion du sceteur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msgiaan de vente, les dnstipisoois de l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la ceoitonnvn cteilcovle susvisée.

Ariclte 2

ARRETE du 6 juin 2000

En vigueur en date du 23 juin 2000

Arlicte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les epumlroyes et tuos les salariés cmripos dnas le camhp d'application de la covoenntn covltlcee ntnaloiae des crmcmeoes et siercevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbevrmoie 1992, à l'exclusion du sceetur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msiaagn de vente, les dniooptiss de l'avenant n° 18 du 21 janevir 2000 (Salaires) à la cntoneivon cclvloetie susvisée.

Le dcreteur des raeotnlis du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oieifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blutlien oifcefl du ministère, flcsiauce Cvnnonoetis ceovleclits n° 98-30 en dtae du 28 août 1998, dlpsbiinoe à la Dtrriecon des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pircx de 45 F.

Atrilce 2

L'extension des efftes et sinocnats de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pouaicbltin du présent arrêté puor la durée ratsnt à cuoir et aux conintdios prévues par lidet avenant.

Arlitce 3

Le dtuericer des reitnlaos du tvaairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocieiffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun ocfiel du ministère, fcsaulie Cenovntonis ctvloeclis n° 99-02 en dtae du 19 février 1999, dbisoilnpe à la Diretcoin des Juoruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

L'extension des eeffts et saintons de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pluiatibocn du présent arrêté puor la durée retnast à ciorur et aux coontdniis prévues par liedt avenant.

Atcilre 3

Le detcrieur des rnotleias du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ofciifel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltulien oeiciffl du ministère, fcsiulace Cnvoennotis coticleevls n° 99-15 en dtae du 21 mai 1999, dlNpiibose à la Dcieiortn des Jraonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94).

Actlire 2

L'extension des eeffts et socaitnns de l'avenant susvisé est fiata à detar de la pilabitoucn du présent arrêté puor la durée ratnset à cruoir et aux ctniidnos prévues par ldiet avenant.

Aictlre 3

Le dteieurcr des raoneilts du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual officel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinquante-neuf cent quatre-vingt-cinq n°

ARRETE du 21 juin 2000

En vigueur en date du 18 juil. 2000

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employés 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.

ARRETE du 9 mai 2001

En vigueur en date du 22 mai 2001

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 30 avril 2002

En vigueur en date du 30 avr. 2002

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

1. L'avenant n° 21 du 16 mai 2001 relatif à la structure de la convention, à la convention collective susvisée ;
2. L'avenant n° 22 du 16 mai 2001 relatif à la classification et aux échelons (3 échelons : A, B et C ; 2 barèmes annexés), à la

2000/18 en date du 2 juin 2000, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cent-vingt-cinq cent quatre-vingt-cinq n° 2000/16 en date du 15 mai 2000, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cent-vingt-cinq cent cinquante n° 2000/50 en date du 15 janvier 2001, déposée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

convention collective susvisée.

Le barème annexé des salaires minimaux conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur en date du 18 juil. 2002

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en euros de l'avenant n° 20 sur les salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 24 du 15 mars 2002 sur les salaires minima et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

ARRETE du 2 mai 2003

En vigueur en date du 14 mai 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minima conventionnels) à la convention collective susvisée.

officiel du ministère, fiscalité civile n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité civile n° 2002/10 en date du 6 avril 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité civile n° 2002/17 en date du 25 mai 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sociaux de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fiscalité civile n° 2003/5, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 23 décembre 2003

En vigueur en date du 6 janv. 2004

Article 1er

Sont rdeens obligatoires, pour tous les epleuoyms et tous les salariés comiprs dnas le cmhap d'application de la ceootinnvn cvltiolcee naalniote des cmreeomcs et seercivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nmeobvre 1992, à l'exclusion du seectur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un masagin de vente, les dsiiioipsntos de l'avenant n° 26 du 24 sprtmbee 2003 rtaief aux saaliers mnniaa cnnvnieeonlots à la civonnoetn ctecollvie susvisée, suos réserve de l'application des doinioistsps de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jaevnr 2000 modifiée iannutsrat une graanite msuelele de rémunération.

ARRETE du 21 mars 2005

En vigueur en date du 1 avr. 2005

Article 1er

Sont rdeunes obligatoires, pour tous les eleprymous et tous les salariés cpimros dnas le champ d'application de la ctnivoeeon clectovie ninaolate des cemmoers et screevis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbvoemre 1992, à l'exclusion du steecur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un mgaiasn de vente, les dtosnpoisis de l'avenant n° 28 du 29 oocbrte 2004 rtealif aux saealris à la ctnvoneoin clveciote susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dotioisprniss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeinavr 2000 modifiée qui a instauré une gtriaane msleulne de

ARRETE du 7 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Article 1er

Sont rendeus obligatoires, pour tous les eprleoyums et tous les salariés cmripos dnas le cahmp d'application de la cnoietyvnon cllvioctee niotnaale des comremces et sievecrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 noebmrve 1992, à l'exclusion du sueetcr de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un maiagsn de vente, les doinopssitis de l'avenant n° 29 du 8 airvl 2005, rlatief à la famiorton pssofelneniorle tuot au lnog de la vie, à la covinnteon ceocitllve susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " prévisible " mentionné au cinquième alinéa du prarpgaah 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit idneuidil à la formation), comme étant cnraoitre aux dioipssinots de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, aux terems desleuleqqs le clacul de la durée du doit inviuidedl à la fomtriaon ne puet se farie que sur la durée réelle du canotrt ;

- du septième alinéa du prgarpahae 6.2 susvisé, comme étant

Article 2

L'extension des effets et stnoanics de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la ptaouiibcln du présent arrêté pour la durée rsnetat à ciuror et aux citonindos prévues par leidt avenant.

Article 3

Le duriecetr des ratneolis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul oiifefcl de la République française.

Nota.- Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bitleuln ociieffl du ministère, fscauilce cintvneonos clveitocles n° 2003/44, diilsnbpoe à la Derctiion des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

rémunération.

Article 2

L'extension des eetffs et sicnnotas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la potubiclian du présent arrêté pour la durée rtsneat à ciuorr et aux ciodnntois prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dueerictr des rnatielos du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ocfiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bteullin oficifel du ministère, fsciaucle cnonentvois cclelteovis n° 2004/49, dpsnlbioie à la Doiciern des Jarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

coiarntre aux dsisoipionts de l'article L. 933-1 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa du pagrharae 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit ividienuidl à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dniooisspits de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, aux tmrees dqulsees la poiirttasaron du dirot iedvniuidl à la frtoamin diot être fcnotion non slueenemt de la durée de tvaaril mias également de la durée du cnrtat à durée déterminée à tpmes partiel.

Le denrier alinéa du pgaaphrae 6.2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dtisoisnps de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa du parrpaghae 6.5 (Modalités de départ en formation) de l'article 6 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dpoitsosins de l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

Le preiemr pniot du deuxième alinéa du ppgaahrae 8.2 (Modalités de msie en oeuvre) de l'article 8 (Plan de formation) est étendu suos réserve de l'application des dptoisionsis de

l'article L. 932-1-II du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire professionnel des métiers et des qualifications), le premier point du paragraphe 12.1.1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article 12 (Financement) et le deuxième tiret du premier point du paragraphe 12.1.2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 12 précité sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 16 janvier 2006

En vigueur en date du 25 janv. 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 30 du 13 octobre 2005 sur les suivantes à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle continue au long de la vie, à la convention collective susvisée, à l'exclusion du premier alinéa de l'article 6-2 modifié, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquels le droit individuel à la formation du salarié en contrat à durée déterminée doit s'exercer pendant l'exécution du contrat de travail, l'information du salarié sur son droit à la formation doit être délivrée avant le terme

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés de la profession du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/23, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/49, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

du contrat du salarié.

L'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendue sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005, relatif à

la prévoyance, à la compétence collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

ARRETE du 5 février 2007

En vigueur en date du 14 févr. 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2005-100 du 11 février 2005, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 33 du 20 juin 2006, relatif aux modalités minimales, à la compétence collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 20 juin 2007

En vigueur en date du 30 juin 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2005-100 du 11 février 2005, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux modalités minimales à la compétence collective susvisée.

Article 2

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire collectives n° 2005/52, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire collectives n° 2006/34, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à l'avenant et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire collectives n° 2007/16, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0084 du 9 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, les dispositions de :

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3341-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la participation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3323-16 du code du travail.

- l'avenant du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles et à diverses dispositions conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/33, 2018/34 et 2018/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 49 du 12 juillet 2018 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée. Le chapitre V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où la branche choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de :

- l'avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10 et 2020/29, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) et de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2019/42 et 2020/06, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1er de l'avenant est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0053 du 3 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 2, les termes « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

A l'article 2, les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre, dans un domaine différent ou complémentaire, un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail

A l'article 4, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

- Titre professionnel Vendeur de l'Electrodomestique et du Multimédia 19190
- Licence Professionnelle COMMERCE SPE COMMERCE ELECTRONIQUE 16040
- Titre RNCP Chef de magasin 6577
- Titre Responsable management opérationnel commercial et

marketing 27364

- Titre RNCP Responsable commercial et marketing 9842
- Titre Développeur marketing et commercial 28130
- Titre RNCP Responsable en développement marketing et vente 19384
- RNCP Responsable opérationnel d'unité 17824
- Titre RNCP Poseur -agenceur de cuisines et salles de bains 29042
- Titre professionnel Installateur-dépanneur audio-vidéo-électroménager (CTM) 4631
- Titre professionnel TSEC : Technicien Services de l'Electrodomestique connecté 27224
- Titre RNCP Opérateur logistique polyvalent 28737
- Licence Professionnelle Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique 14697
- Titre RNCP Responsable en logistique de distribution 26190
- Titre Pro Logisticien transport international 15018

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations 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, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 relatif au congé de bilan de compétences est exclu de l'extension au motif que ce dernier a été abrogé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 12.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018.

L'alinéa 5 de l'article 17.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.5221-5 du code du travail.

L'article 25 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

- l'avenant de révision n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/45 et 2020/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) et de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement

de la maison.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Raimin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/04, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de :

- l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) liée à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 septembre 2021 portant

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

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1 est 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant

**extension d'un avenant à un accord
conclu dans le cadre de la convention
collective des commerces et services
de l'audiovisuel, de l'électronique et
de l'équipement ménager (n° 1686) et
de la convention collective nationale
du négoce de l'ameublement (n°
1880)**

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode pour la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées. Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-27 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.