

ÉLECTRONIQUE, AUDIOVISUEL, ÉQUIPEMENT MÉNAGER (COMMERCES ET SERVICES)

Brochure n° 3076

EDITION 2009

Générée le 2/12/2009

JuriTravail.com



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

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

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

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

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

[Consulter nos offres d'abonnement](#)

Sommaire

<u>Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.</u>	1
<u>Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993.</u>	1
<u>Texte de base.</u>	1
<u>CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 26 novembre 1992</u>	1
<u>Préambule.</u>	1
<u>Textes Attachés.</u>	2
<u>TITRE I : CLAUSES GENERALES.</u>	2
<u>CLAUSES GÉNÉRALES.</u>	2
<u>Champ d'application. - Objet.</u>	2
<u>Durée et dénonciation.</u>	3
<u>Révision.</u>	3
<u>Commissions mixtes et paritaires.</u>	3
<u>Liberté d'opinion et droit syndical.</u>	3
<u>Formation économique, sociale et syndicale.</u>	4
<u>Réunions syndicales.</u>	4
<u>Délégués du personnel.</u>	4
<u>Comité d'entreprise.</u>	4
<u>Comité de groupe.</u>	4
<u>Etablissements multiples : représentation du personnel.</u>	4
<u>Règlement intérieur.</u>	5
<u>Egalité professionnelle.</u>	5
<u>Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.</u>	5
<u>Embauche.</u>	5
<u>Période d'essai.</u>	6
<u>Emploi et salaires.</u>	6
<u>Modification de la situation professionnelle du salarié.</u>	7
<u>Modification de la situation personnelle du salarié.</u>	7
<u>Durée du travail.</u>	7
<u>Nocturne.</u>	8
<u>Salariés travaillant à temps partiel.</u>	8
<u>Frais pour déplacement professionnel.</u>	9
<u>Prime d'ancienneté.</u>	9
<u>Jours fériés.</u>	10
<u>Congés payés annuels.</u>	11
<u>Congés spéciaux de courte durée.</u>	12
<u>Service national obligatoire.</u>	13
<u>Maladie.</u>	13
<u>Accident du travail ou maladie professionnelle.</u>	14
<u>Maternité.</u>	14
<u>Congé parental d'éducation.</u>	15
<u>Education des enfants - Résiliation du contrat de travail.</u>	15
<u>Délai-congé (préavis).</u>	15
<u>Licenciement.</u>	16
<u>Indemnité de licenciement.</u>	16
<u>Recherche d'emploi.</u>	17
<u>Départ en retraite.</u>	17
<u>Retraite complémentaire.</u>	19
<u>Formation.</u>	19
<u>Hygiène et sécurité.</u>	19
<u>Interprétation.</u>	20
<u>Conciliation.</u>	21
<u>Autres dispositions.</u>	21
<u>Dépôt légal.</u>	21
<u>Adhésion.</u>	21
<u>Extension.</u>	21
<u>TITRE II AVENANT CADRES.</u>	21
<u>AVENANT CADRES.</u>	21
<u>Champ d'application.</u>	21
<u>Classification des cadres.</u>	21
<u>Période d'essai, engagement Préavis réciproque durant la période d'essai.</u>	22
<u>Durée du travail.</u>	22
<u>Prime d'ancienneté.</u>	22
<u>Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail.</u>	22
<u>Délai-congé (préavis).</u>	23
<u>Indemnité de licenciement.</u>	23
<u>Allocation de départ à la retraite.</u>	25
<u>Mutation ou changement d'affectation.</u>	27
<u>TITRE III : CLASSIFICATION.</u>	27
<u>Préambule.</u>	27
<u>Champ d'application.</u>	28
<u>La méthode des critères classants.</u>	28
<u>Application Application de la grille de classification.</u>	28
<u>Situation des salariés débutant dans la profession.</u>	29
<u>Prime d'ancienneté.</u>	29
<u>Groupe technique de la classification.</u>	29

Sommaire

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

<u>Passage à la nouvelle classification</u>	30
<u>Dépôt et extension</u>	30
<u>Grille de classification des emplois</u>	30
<u>Classification des emplois de cadres</u>	38
<u>Les emplois-repères et leur classification</u>	38
<u>Table de correspondance à la mise en application</u>	45
TITRE IV : SALAIRES MINIMA	45
<u>Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)</u>	45
TITRE V : PREVOYANCE	46
<u>Garantie décès, invalidité absolue et définitive</u>	46
<u>Garantie incapacité de travail - Invalidité</u>	48
<u>Garantie maternité</u>	48
<u>Rente de conjoint survivant</u>	48
<u>Cotisation</u>	49
<u>Information des salariés</u>	49
<u>Organisme gestionnaire</u>	49
<u>Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance</u>	50
<u>Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance</u>	50
<u>Durée - Révision - Dénonciation</u>	50
TITRE VI : FORMATION	51
CHAPITRE Ier : FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES	51
CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	51
CHAPITRE III	53
<u>Formations par la voie de l'apprentissage</u>	53
<u>Bénéficiaires des fonds collectés</u>	53
<u>Affectation des fonds</u>	53
<u>Gestion des fonds</u>	53
<u>Taxe d'apprentissage</u>	53
CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE	54
CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE	54
CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE	55
CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE	55
CHAPITRE IV	55
<u>Evolution des dispositions du titre VI</u>	55
<u>Suivi de l'accord</u>	55
<u>Evolution du dispositif du titre VI</u>	55
ANNEXE A AUX CLAUSES GENERALES	55
<u>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</u>	55
ANNEXE B AUX CLAUSES GÉNÉRALES	56
<u>ANNEXE B À L'ARTICLE 41-2 DES CLAUSES GÉNÉRALES</u>	56
<u>ANNEXE B À L'ARTICLE 41-2 DES CLAUSES GÉNÉRALES CAHIER DES CHARGES RELATIF A LA FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.-C.T</u>	56
<u>I. - ÊTRE MEMBRE DE C.H.S.-C.T. DANS LA BRANCHE : LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES</u>	56
<u>A. - Les compétences nécessitées par la mission</u>	56
<u>B. - Les compétences nécessitées par les spécificités de la branche</u>	57
<u>II. - LE CONTENU GÉNÉRAL DU PROGRAMME DE FORMATION</u>	58
<u>A. - Les principes de la formation</u>	58
<u>B. - Le programme</u>	59
Avis émis par ma commission d'interprétation	59
Emploi et formation	60
<u>Durée du présent accord</u>	60
<u>Publics bénéficiaires</u>	60
<u>Nature et durée des formations éligibles</u>	60
<u>Critères financiers de prise en charge</u>	60
<u>Caducité des dispositions du présent accord</u>	60
<u>Dépôt, extension</u>	61
Formation tout au long de la vie	61
<u>Préambule</u>	61
<u>Champ d'application et portée de l'accord</u>	62
<u>Entretien professionnel</u>	62
<u>Bilan de compétences</u>	62
<u>Validation des acquis de l'expérience (VAE)</u>	63
<u>Passeport de formation</u>	63
<u>Droit individuel à la formation (DIF)</u>	63
<u>Professionalisation</u>	66
<u>Plan de formation</u>	69
<u>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	69
<u>Information des institutions représentatives du personnel</u>	70
<u>Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</u>	70
<u>Financement</u>	71
<u>Date d'application - Dépôt - Extension</u>	72

Sommaire

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

<u>Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager</u>	72
<u>Aménagement du titre V " Prévoyance "</u>	73
<u>Modification du texte conventionnel</u>	73
<u>Date d'application</u>	74
<u>Dépôt - Extension</u>	74
<u>Formation professionnelle (modification de l'avenant n° 29)</u>	74
<u>Préambule</u>	74
<u>Modifications du texte</u>	74
<u>Date d'application - Dépôt - Extension</u>	75
<u>Lettre d'adhésion du FEC-FO à l'avenant n 31 du 16 novembre 2005</u>	75
<u>Compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation</u>	75
<u>Aménagement du titre VI « Emploi et formation »</u>	77
<u>Formation</u>	81
<u>Préambule</u>	82
<u>Champ d'application de la convention</u>	83
<u>Textes Salaires</u>	85
<u>TITRE IV : SALAIRES MINIMA Avenant n° 23 du 7 décembre 2001</u>	85
<u>Salaires</u>	85
<u>Salaires Avenant n° 33 du 20 juin 2006</u>	85
<u>Salaires Avenant n° 34 du 20 février 2007</u>	86
<u>Préambule</u>	86
<u>Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009</u>	88
<u>Textes Extensions</u>	91
<u>ARRÊTÉ du 9 mars 1993</u>	91
<u>ARRÊTÉ du 15 juin 1993</u>	91
<u>ARRÊTÉ du 26 juillet 1993</u>	91
<u>ARRÊTÉ du 15 octobre 1993</u>	92
<u>ARRÊTÉ du 9 février 1994</u>	92
<u>ARRETE du 6 juillet 1994</u>	92
<u>ARRETE du 10 juillet 1995</u>	93
<u>ARRETE du 4 janvier 1996</u>	93
<u>ARRETE du 4 juin 1996</u>	94
<u>ARRETE du 17 juin 1996</u>	94
<u>ARRETE du 15 avril 1997</u>	95
<u>ARRETE du 13 mai 1998</u>	95
<u>ARRETE du 12 octobre 1998</u>	96
<u>ARRETE du 23 février 1999</u>	96
<u>ARRETE du 4 juin 1999</u>	97
<u>ARRETE du 6 juin 2000</u>	97
<u>ARRETE du 21 juin 2000</u>	98
<u>ARRETE du 9 mai 2001</u>	98
<u>ARRETE du 30 avril 2002</u>	99
<u>ARRETE du 18 juillet 2002</u>	99
<u>ARRETE du 24 septembre 2002</u>	100
<u>ARRETE du 2 mai 2003</u>	100
<u>ARRETE du 23 décembre 2003</u>	101
<u>ARRETE du 21 mars 2005</u>	101
<u>ARRETE du 7 octobre 2005</u>	102
<u>ARRETE du 16 janvier 2006</u>	103
<u>ARRETE du 30 mai 2006</u>	103
<u>ARRETE du 30 mai 2006</u>	104
<u>ARRETE du 5 février 2007</u>	104
<u>ARRETE du 20 juin 2007</u>	105

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

Texte de base

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 26 novembre 1992

Organisations patronales signataires :

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

Fédération nationale des syndicats du commerce électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (Fénacérem) ;

Syndicat national du commerce de l'équipement de la maison (Syncomém) ;

Syndicats de salariés signataires :

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

Fédération des services C.F.D.T. ;

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

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

Adhésion :

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

Préambule

[En vigueur étendu](#)

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

La présente convention comporte les textes suivants :

TITRE Ier

CLAUSES GÉNÉRALES

TITRE II

AVENANT " CADRES " (ex-annexe III)

TITRE III

CLASSIFICATION (ex-annexe I)

TITRE IV

SALAIRES MINIMA (ex-annexe II)

TITRE V

PRÉVOYANCE (ex-annexe IV)

TITRE VI

EMPLOI ET FORMATION (ex-annexe V)

Textes Attachés

TITRE I : CLAUSES GENERALES

CLAUSES GÉNÉRALES

Champ d'application. - Objet.

Article 1

En vigueur non étendu

1. 1. Champ d'application

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

d'une part,

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

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités françaises principales exercées 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-524L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité française principale exercée 47. 42Z (1) ex-524L et 524Z (2) ;

c) La réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;

d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;

e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou transport de signaux audiovisuels analogiques et / ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités françaises exercées 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;

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

et, d'autre part,

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

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

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

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

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

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

1. 2. Objet

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

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

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

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

Durée et dénonciation.

Article 2 En vigueur étendu

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

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

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

Révision.

Article 3 En vigueur étendu

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

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

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

Commissions mixtes et paritaires.

Article 4 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés (dans la limite maximale de un par entreprise et par organisation pour les entreprises de moins de cinquante salariés) qui siégeront aux commissions mixtes et aux commissions paritaires nationales ou aux commissions prévues par la présente convention ont le droit de s'absenter. Ils seront tenus d'informer par avance leur employeur de leur participation à ces commissions.

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

Les frais de transport et de séjour des salariés participants seront à la charge de l'employeur et remboursés sur présentation des documents justificatifs sur les bases ci-dessous :

- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif S.N.C.F. 2e classe ;
- repas selon une base forfaitaire égale à quatre fois le minimum garanti ;
- hébergement selon une base forfaitaire égale à quinze fois le minimum garanti.

Liberté d'opinion et droit syndical.

Article 5 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Formation économique, sociale et syndicale.

Article 6 En vigueur étendu

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

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

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

Réunions syndicales.

Article 7 En vigueur étendu

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

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

Délégués du personnel.

Article 8 En vigueur étendu

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

Comité d'entreprise.

Article 9 En vigueur étendu

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

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

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

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,70 p. 100 du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'article L. 432-9 du code du travail.

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 p. 100 de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'article L. 434-8 du code du travail.

Comité de groupe.

Article 10 En vigueur étendu

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

Etablissements multiples : représentation du personnel.

Article 11 En vigueur étendu

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

Règlement intérieur.

Article 12 En vigueur étendu

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

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

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

Egalité professionnelle.

Article 13 En vigueur étendu

13-1. Principe directeur

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

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

13-2. Mise en oeuvre pratique

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

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

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

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

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

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Article 14 En vigueur étendu

14-1. Principe directeur

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

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

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

14-2. Mise en oeuvre pratique

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

Embauche.

Article 15 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Période d'essai.

Article 16

En vigueur étendu

16-1. Principe directeur

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

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

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

16-2. Prolongation exceptionnelle de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

b) Pendant cette période de formation, le salarié n'est pas opérationnel à son poste, et dans les conditions suivantes :

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

Emploi et salaires.

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

17-1. Rémunération - Définition

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

17-2. Salaire minimum conventionnel

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

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

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

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

Modification de la situation professionnelle du salarié.

Article 18 En vigueur étendu

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

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

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

Modification de la situation personnelle du salarié.

Article 19 En vigueur étendu

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

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

Durée du travail.

Article 20 En vigueur étendu

20-1. Durée du travail

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

20-2. Heures supplémentaires

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

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

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

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

Nocturne.

Article 21 En vigueur étendu

21-1. Principe directeur

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

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

21-2. Mise en oeuvre pratique

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

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

Salariés travaillant à temps partiel.

Article 22 En vigueur étendu

Modifié par Avenant 3 du 18 juin 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

22-1. Principe directeur

Le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle.

Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Le recours au travail à temps partiel, qui permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conforme à l'article L. 212-4-3 du code du travail et aux dispositions de la présente convention. Sauf demande expresse du salarié, la durée du travail des salariés employés dans une seule entreprise et relevant à titre principal du régime général de la sécurité sociale ne pourra pas être inférieure à 19 h 30 minutes par semaine.

Les limites au recours au travail à temps partiel entrent dans le champ d'application de la négociation annuelle obligatoire lorsque les employeurs y sont assujettis.

En application de l'article L. 212-4-2 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet. Notamment l'appréciation du droit ou du calcul d'un certain nombre d'avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté, ou le temps de présence nécessaires à l'acquisition des droits ou obligations réciproques, sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- la durée des congés payés, des congés spéciaux de courte durée entraînant ou non une perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribués pour la même durée calendaire que celle du personnel à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans 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. Les dates de formation seront communiquées aux intéressés au moins sept jours avant le début du stage.

Dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise devra s'effectuer pendant le temps de travail habituel des intéressés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur.

22-2. Mise en oeuvre pratique

Les conditions générales de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées de la manière suivante :

Le salarié désirant occuper un emploi à temps partiel formulera sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée du travail souhaitée et, en cas d'entreprise à établissements multiples, le ou les établissements envisagés. La demande ne pourra être prise en compte par l'employeur qu'après un délai de réflexion du salarié de quinze jours à compter de la réception de la lettre. En tout état de cause, la demande pourra être retirée à tout moment par le salarié avant la signature de l'avenant au contrat de travail.

L'employeur disposera alors d'un délai d'un mois à réception de la demande pour notifier :

- soit la liste du (ou des) poste(s) disponible(s) répondant aux souhaits exprimés par le salarié ;
- soit l'absence momentanée de poste disponible correspondant à ces mêmes souhaits.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur établira son choix en fonction des critères suivants : qualification du salarié, ancienneté, situation de famille, date de la demande.

Le ou les salariés qui n'auront pas été choisis en seront informés par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai d'un mois qui suit la décision de l'employeur. Cette lettre portera indication du ou des critères retenus.

Le salarié disposera alors d'un délai de quinze jours pour contester le choix des critères, auprès de l'autorité ayant pris la décision. En cas de contestation du refus, le salarié pourra saisir la commission de conciliation prévue à l'article 43.

En cas de vacance ou de création ultérieures d'un poste à temps partiel, l'employeur le proposera à chaque salarié ayant formulé une demande, au plus tard un an avant la vacance ou création, et répondant aux caractéristiques du poste nouveau ou libéré.

Pour le salarié dont la demande aura été acceptée, l'avenant au contrat de travail doit comporter la manifestation expresse de sa volonté. En outre, toute modification ultérieure de ses horaires ne pourra être faite qu'avec son accord.

22-3. Dispositions générales

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit préciser la répartition de la durée du travail, laquelle ne peut dépasser cinq jours par semaine.

La journée de travail ne pourra pas comporter plus d'une coupure. Dans le cas où la coupure est supérieure à une heure, les périodes de travail de part et d'autre de cette coupure ne pourront être inférieures à trois heures. En tout état de cause, la coupure ne pourra pas être supérieure à trois heures.

Pour tous les contrats de travail dont la durée est supérieure à douze heures hebdomadaires, la durée quotidienne continue du travail ne pourra pas être inférieure à trois heures.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé, soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet a priorité pour occuper un emploi devenu disponible qui correspondrait à sa qualification. Sa demande devra être formulée par écrit. En cas de refus de l'employeur, celui-ci lui sera notifié et motivé par écrit dans l'attente d'une autre possibilité.

Le salarié à temps partiel désirant augmenter pour une durée d'au moins six mois le nombre d'heures de son contrat de travail bénéficie des mêmes dispositions.

22-4. Le recours aux heures complémentaires ne peut intervenir que dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toutefois, le maximum des heures complémentaires pourra être porté à 30 p. 100 du temps contractuel avec l'accord écrit du salarié. A tout moment, le salarié peut dénoncer par écrit cet accord en respectant un délai de prévenance d'un mois et revenir au nombre d'heures complémentaires prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un salarié recruté à temps partiel est amené, à la demande de son employeur, sur une période glissante de 3 mois, à travailler dans son entreprise sur une durée moyenne supérieure de plus de 20 p. 100 à la durée prévue dans son contrat de travail initial, l'employeur doit modifier le contrat de travail, par avenant soumis à l'approbation du salarié, afin de porter cette durée contractuelle de travail à la moyenne des heures réellement travaillées sur cette période de quatre mois. Pour la détermination des seuils d'effectifs liés à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre le minimum défini par la loi et le volant d'heures résultant de la présente convention collective.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, et par dérogation à l'article 24-3 c de la présente convention, il sera également tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre le minimum défini par la loi et le volant d'heures résultant de la présente convention collective.

Frais pour déplacement professionnel.

Article 23

En vigueur étendu

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

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

Prime d'ancienneté.

Article 24

En vigueur étendu

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

24-1. Principes directeurs

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

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

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

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

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

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

24-2. Modalités de calcul

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

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

Durée de présence continue dans l'entreprise en année et pourcentage du salaire mensuel conventionnel :

Durée 3 ans ; pourcentage 3

Durée 4 ans ; pourcentage 3

Durée 5 ans ; pourcentage 5

Durée 6 ans ; pourcentage 5

Durée 7 ans ; pourcentage 7

Durée 8 ans ; pourcentage 7

Durée 9 ans ; pourcentage 9

Durée 10 ans ; pourcentage 9

Durée 11 ans ; pourcentage 11

Durée 12 ans ; pourcentage 11

Durée 13 ans ; pourcentage 13

Durée 14 ans ; pourcentage 13

Durée 15 ans et plus ; pourcentage 15

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

24-3. Mise en oeuvre pratique et cas particuliers

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

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

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

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

c) Pour les salariés travaillant à temps partiel :

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

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

- dans le cas visé au cinquième paragraphe de l'article 22-3, la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée par rapport à la nouvelle durée contractuelle de travail, telle que précisée par avenant, avec rappel du différentiel non perçu sur les trois mois continus [*voir article 22-4*] précédant la régularisation du contrat du salarié.

Jours fériés.

Article 25 En vigueur étendu

25-1. 1er Mai

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

25-2. Autres jours fériés

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

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

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

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

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

Congés payés annuels.

Article 26 **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

d) Pour les apprentis, voir annexe V.

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

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

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

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

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

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

Congés spéciaux de courte durée.

Article 27 En vigueur étendu

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

27-1. Congés pour événements familiaux

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

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours ;
- décès du père ou de la mère : deux jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : un jour ;
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur : un jour.

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

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

b) Après un an d'ancienneté :

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

c) Garde d'un enfant malade.

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à un 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 douze ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par certificat médical.

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

En cas d'hospitalisation, deux jours supplémentaires ou quatre demi-journées sont accordés.

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

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

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

27-2. Congés d'ancienneté

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

- 1 jour pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour les salariés ayant vingt-cinq ans d'ancienneté.

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

Service national obligatoire.

Article 28 En vigueur étendu

28-1. Passage au centre de sélection

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

28-2. Accomplissement du service national obligatoire

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

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

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

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

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

Maladie.

Article 29 En vigueur étendu

29-1. Dispositions communes

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

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

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

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

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

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

La maladie n'est pas un motif de rupture du contrat de travail sous réserve de l'application de l'article 29-2 ci-dessous.

29-2. Maladie prolongée

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

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

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

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

29-3. Indemnisation de la maladie

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

Le salarié ayant trois ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du quatrième jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application éventuelle d'un régime de prévoyance (voir l'article 29-4).

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

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour d'arrêt, et de la date à

laquelle le régime de prévoyance prend le relais dans les conditions suivantes (1) :

- a) 100 p. 100 de son salaire pendant les trente premiers jours d'arrêt suivant les trois jours de carence, après trois ans révolus et moins de cinq ans d'ancienneté ;
- b) 100 p. 100 de son salaire pendant les trente premiers jours d'arrêt suivant les trois jours de carence, et 80 p. 100 les vingt-sept jours suivants, après cinq ans révolus et moins de huit ans d'ancienneté ;
- c) 100 p. 100 de son salaire pendant les soixante premiers jours d'arrêt suivant les trois jours de carence, après huit ans révolus d'ancienneté ;
- d) Pour tout salarié ayant plus de vingt-deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité s'élevant à 15 p. 100 de son salaire doit être ajoutée aux prestations versées par la sécurité sociale et celles versées par le régime de prévoyance prévu à l'article 29-4 pendant les durées d'absences suivantes :
 - du soixante et unième au soixante-dixième jours inclus d'absence pour les salariés ayant vingt-deux ans révolus et moins de vingt-huit ans d'ancienneté ;
 - du soixante et unième au quatre-vingtième jours inclus d'absence pour les salariés ayant vingt-huit ans révolus et moins de trente-trois ans d'ancienneté ;
 - du soixante et unième au quatre-vingt-dixième jours inclus d'absence pour les salariés ayant trente-trois ans révolus et plus d'ancienneté.

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

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

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des douze derniers mois.
29-4. Régime de prévoyance

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

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

Accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 30 **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

Maternité.

Article 31 **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

Congé parental d'éducation.

Article 32 En vigueur étendu

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

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

Education des enfants - Résiliation du contrat de travail.

Article 33 En vigueur étendu

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail ou, le cas échéant, deux 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 un 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 quinze jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

Délai-congé (préavis).

Article 34 En vigueur étendu

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

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

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

Les parties peuvent convenir de façon expresse d'écourter la durée de ce délai-congé (préavis), notamment par référence à l'article 37 de la présente convention.
34-1. En cas de démission

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

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

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

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

34-2. En cas de licenciement

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

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

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

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

Licenciement.

Article 35 En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement.

Article 36 En vigueur étendu

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

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins un 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 trois derniers mois ou des douze 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 :

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 1 an (*)

COEFFICIENT A APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen(**) : 0,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 2 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,30

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 3 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER 0,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 4 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,50

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 5 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 6 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,70

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 7 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 8 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,90

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 9 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,00

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 10 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 11 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,20

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 12 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 13 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 14 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 15 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,00

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 16 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,20

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 17 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 18 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 19 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A : 20 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,00

(*) Ancienneté en années révolues*

(**) Coefficient au salaire brut mensuel moyen*

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

Cette indemnité de licenciement ainsi calculée est majorée de 10 p. 100 lorsque le salarié licencié a plus de cinquante ans d'âge.

Recherche d'emploi.

Article 37 En vigueur étendu

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

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

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;
- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de seize demi-journées de quatre heures ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de soixante-quatre heures, d'un commun accord entre les parties, à raison de deux 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 soixante-quatre heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de deux 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 douze derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

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

Départ en retraite.

Article 38 En vigueur étendu

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

- les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée de cotisation nécessaire, à taux réduit dans le cas contraire ; le salarié est tenu de prévenir l'employeur deux mois avant la date de son départ de l'entreprise ;

- les employeurs peuvent mettre fin au contrat de travail de leurs salariés ayant atteint l'âge de soixante-cinq ans et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, sous réserve d'en aviser ces derniers dans les six mois précédant la date d'effet de leur mise à la retraite.

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

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

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE (en années révolues) A 1 an

COEFFICIENT A APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen : 0,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 2 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,30

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 3 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 4 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,50

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 5 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 6 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,70

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 7 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 8 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,90

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 9 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,00

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 10 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 11 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,20

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 12 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 13 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 14 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 15 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,00

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 16 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,20

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 17 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 18 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 19 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 20 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,00

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

Retraite complémentaire.

Article 39 En vigueur étendu

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

Le taux minimum de cotisation est réparti à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. 100 à la charge du salarié.

Formation.

Article 40 En vigueur étendu

40-1. Apprentissage et formation initiale

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

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

40-2. Formation professionnelle continue

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

Hygiène et sécurité.

Article 41 En vigueur étendu

41-1. Formation des salariés à la sécurité

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

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

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

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

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

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

41-2. Comité d'hygiène, de sécurité et des commissions de travail (C.H.S.-C.T.)

En application de la loi du 31 décembre 1991, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements

employant plus de cinquante salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires

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

2. Nature de la formation

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

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

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

3. Modalités pratiques

Le membre du C.H.S.-C.T. ou le délégué du personnel remplissant ces fonctions qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme, librement choisi par le salarié parmi ceux de la liste citée en 4, qui serait chargé de l'assurer.

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

L'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible, après avis conforme du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel à défaut, 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 huit jours à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

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

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

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

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

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

- la rémunération des stagiaires ;

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

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

41-3. Examens médicaux

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

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

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

Interprétation.

Article 42 En vigueur étendu

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

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

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

Conciliation.

Article 43

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant 3 du 18 juin 1993 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 27 octobre 1993

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

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

Autres dispositions.

Article 44

[En vigueur étendu](#)

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

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

(*) *Voir préambule.*

Dépôt légal.

Article 45

[En vigueur étendu](#)

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

Adhésion.

Article 46

[En vigueur étendu](#)

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

Extension.

Article 47

[En vigueur étendu](#)

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

TITRE II AVENANT CADRES

AVENANT CADRES

Champ d'application.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

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

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Classification des cadres.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

Période d'essai, engagement Préavis réciproque durant la période d'essai.

Article 3 En vigueur étendu

3-1. Engagement et période d'essai

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

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

- une semaine jusqu'à un mois de présence ;
- deux semaines d'un mois à trois mois de présence ;
- un mois entre trois et six mois de présence pour la partie ayant renouvelé la période d'essai et quinze jours pour l'autre partie.

Durée du travail.

Article 4 En vigueur étendu

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

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

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

Prime d'ancienneté.

Article 5 En vigueur étendu

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

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

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

Article 6 En vigueur étendu

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

6.1. Maladie

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

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

- 100 p. 100 de son salaire pendant les trente premiers jours d'arrêt et 75 p. 100 pendant les trente jours suivants, de deux ans à moins de cinq ans d'ancienneté ;
- 100 p. 100 de son salaire pendant les trente premiers jours d'arrêt et 90 p. 100 pendant les trente jours suivants, de cinq ans à moins de huit ans d'ancienneté ;
- 100 p. 100 de son salaire pendant les soixante premiers jours d'arrêt et 90 p. 100 pendant les trente jours suivants, au-delà de huit ans d'ancienneté.

6-2. Accidents du travail ou maladie professionnelle

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

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

- 100 p. 100 de son salaire pendant les trente premiers jours d'arrêt et 90 p. 100 pendant les trente jours suivants s'il a moins de huit ans d'ancienneté ;
- 100 p. 100 de son salaire pendant les soixante premiers jours d'arrêt et 90 p. 100 pendant les trente jours suivants, au-delà de huit 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 douze 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 douze derniers mois.

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

Délai-congé (préavis).

Article 7 En vigueur étendu

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

Indemnité de licenciement.

Article 8 En vigueur étendu

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

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

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

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 1 an (en années révolues)

COEFFICIENT A APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen : 0,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 2 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,30

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 3 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,50

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 4 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,70

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 5 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,90

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 6 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,10

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 7ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,30
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 8 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,50
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 9 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,70
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 10 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,00
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 11 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,20
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 12 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,40
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 13 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,60
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 14 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,80
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 15 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,00
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 16 ans COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,20
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 17 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,40
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 18 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,60
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 19 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,80
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 20 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,00
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 21 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,20
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 22 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,40
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 23 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,60
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 24 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,80
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 25 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,00
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 26 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,20

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 27 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,40

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 28 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,60

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 29 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,80

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE A 30 ans et plus COEFFICIENT A APPLIQUER : 6,00

Au-delà de 30 ans : + 0,20 par année supplémentaire.

Cette indemnité de licenciement ainsi calculée est majorée de 15 p. 100 lorsque le cadre licencié a au moins cinquante ans d'âge.

Allocation de départ à la retraite.

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de soixante-cinq ans et justifiant de la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les six 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 douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

ANCIENNETE SUPERIEURE A 1 an (en années révolues)

COEFFICIENT A APPLIQUER salaire brut mensuel moyen : 0,10

ANCIENNETE SUPERIEURE A 2 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,30

ANCIENNETE SUPERIEURE A 3 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,50

ANCIENNETE SUPERIEURE A 4 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,70

ANCIENNETE SUPERIEURE A 5 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 0,90

ANCIENNETE SUPERIEURE A 6 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,10

ANCIENNETE SUPERIEURE A 7 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,30

ANCIENNETE SUPERIEURE A 8 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,50

ANCIENNETE SUPERIEURE A 9 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 1,70

ANCIENNETE SUPERIEURE A 10 ans

COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,00
ANCIENNETE SUPERIEURE A 11 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,20
ANCIENNETE SUPERIEURE A 12 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,40
ANCIENNETE SUPERIEURE A 13 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,60
ANCIENNETE SUPERIEURE A 14 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 2,80
ANCIENNETE SUPERIEURE A 15 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,00
ANCIENNETE SUPERIEURE A 16 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,20
ANCIENNETE SUPERIEURE A 17 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,40
ANCIENNETE SUPERIEURE A 18 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,60
ANCIENNETE SUPERIEURE A 19 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 3,80
ANCIENNETE SUPERIEURE A 20 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,00
ANCIENNETE SUPERIEURE A 21 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,20
ANCIENNETE SUPERIEURE A 22 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,40
ANCIENNETE SUPERIEURE A 23 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,60
ANCIENNETE SUPERIEURE A 24 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 4,80
ANCIENNETE SUPERIEURE A 25 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,00
ANCIENNETE SUPERIEURE A 26 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,20
ANCIENNETE SUPERIEURE A 27 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,40
ANCIENNETE SUPERIEURE A 28 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,60
ANCIENNETE SUPERIEURE A 29 ans
COEFFICIENT A APPLIQUER : 5,80

ANCIENNETE SUPERIEURE A 30 ans et plus

COEFFICIENT A APPLIQUER : 6,00

Au-delà de 30 ans : plus 0,20 par année supplémentaire.

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

Mutation ou changement d'affectation.

Article 10 **En vigueur étendu**

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

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

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

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

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

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

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

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

Signataires de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager comprenant :

- les clauses générales y compris :
- annexe A à l'article 1er des clauses générales ;
- annexe B à l'article 42-2 des clauses générales ;
- l'annexe III : " Cadres ", applicable au 1er janvier 1993

TITRE III : CLASSIFICATION

Organisations patronales signataires :
Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;
Fédération nationale des commerces et des services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;
Syndicat national de l'équipement de la maison (SEM) ;

Syndicats de salariés signataires :
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services SNECS CFE-CGC ;
Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

Champ d'application

Article 1 En vigueur étendu

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

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

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

La méthode des critères classants.

Article 2 En vigueur étendu

Présentation des critères

Trois critères classants ayant la même importance ont été retenus :

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

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

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

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

Présentation de la grille de classification (annexe A)

1. Ouvriers, employés, agents de maîtrise

Elle reprend horizontalement les 3 critères classants.

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

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

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

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

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

2. Cadres

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

Application de la grille de classification.

Article 3 En vigueur étendu

1. Emplois-repères

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

Ces emplois ont été jugés significatifs et donc " repères " pour 2 raisons :

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

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

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

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

2. Evaluation périodique de l'emploi

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

Situation des salariés débutant dans la profession.

Article 4 En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Prime d'ancienneté.

Article 5 En vigueur étendu

(texte modificateur)

Groupe technique de la classification.

Article 6 En vigueur étendu

1. Constitution du groupe technique de classification

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

Il est composé :

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

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

2. Mission

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

3. Fonctionnement

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

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

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

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

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

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

Passage à la nouvelle classification.

Article 7 En vigueur étendu

1. Date d'application

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

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

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

2. Mise en place dans l'entreprise

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

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

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

3. Incidences salariales

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

4. Cadres

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

Dépôt et extension.

Article 8 En vigueur étendu

1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant composé des :

Titre III comportant les annexes :

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

Titre IV : Salaires minima,

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

2. Extension

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

Grille de classification des emplois.

En vigueur étendu

Ouvriers et employés

N		E	COMPLEXITE	AUTONOMIE,	FORMATION,
I		C			
V		H			

E	DEFINITION	E	DE	INITIATIVE	EXPERIENCE
A		L			
U		O	L'ACTION	responsa-	compétence
		N		bilité	
	Le niveau I	1	Tâches	Emploi carac-	Emploi ne
	se caracté-		simples,	térisé par	requérant
	rise par la		élémentaires	le respect	pas norma-
	réalisation		comparables	rigoureux	lement de
	de tâches		à celles de	des consi-	formation
	simples ou		la vie cou-	gues, sous	au-delà de
	de combinai-		rante.	contr<CB>le	la scola-
	sons de			régulier.	rité obli-
	tâches				gatoire.
	simples ef-				
	fectuées				
	selon des				
	consignes				
	pré-définies				

		2	Tâches	Emploi carac-	Emploi
			simples,	térisé par	requérant
			élémentaires	le respect	une forma-
			comparables	rigoureux	tion sur
			à celles de	des consi-	le terrain
			la vie cou-	gues, sous	contr<CB>
			rante.	contr<CB>le	lé et/ou
				régulier.	attestée
					ou une
					expérience
					profes-
					sionnelle
					de 9 mois
					maximum
					dans un
					poste de
					niveau I-1.

		3	Combinaison	Emploi	Emploi	
			et succession	caractérisé	requérant	
			de tâches	par		normalement
			simples né-	- le respect	un niveau	
			cessitant un	des ins-	de connais-	
			minimum d'at-	tructions ;	sances et	
			tention en	- le con-	de compé-	
			raison de	tr<CB>le	tences, en	
			leur nature	l'exécution	liaison	
			ou de leur	des	avec l'em-	
			variété.	tâches	ploi occupé	
				lisées ef-	acquis soit	
				fectué par	par une	
				la hiérar-	expérience	
				chie, selon	profession-	
				une péri-	nelle, soit	
				dicité à	par voie	
				déterminer	scolaire	
				en fonction	correspon-	
				des apti-	dant, à	

				tudes déve-	titre indi-	
				loppées.	catif au	
					niveau V de	
					l'éducation	
					nationale	
					ou équi-	
					valent.	

II	Le niveau II	1	Ensemble d'o-	Emploi re-	Emploi	
	se caracté-		pérations	quérant		requérant
	rise par un		caractérisées	- le respect	normalement	
	ensemble		par leur	des procé-	un niveau	
	d'opérations		variété.	dures et	de connais-	
	variées, re-			instructions	sances et	
	quérant une			pré-établies	de compé-	
	aptitude à			- l'aptitude	tences, en	
	détecter des			à détecter	liaison	
	dysfonction-			une anomalie	avec l'em-	
	nements et,			pour alerter	ploi occupé	
	le cas			la hiérar-	acquis soit	
	échéant, à			chie.	par une	
	transmettre				expérience	
	des consi-				profession-	
	gnés à un				nelle, soit	
	aide.				par voie	
					scolaire	
					correspon-	
					dant, à	
					titre	
					indicatif,	
					au niveau V	
					de l'édu-	
					cation na-	
					tionale ou	
					équivalent.	

		2	Ensemble	Emploi	Emploi	
			d'opérations	requérant		requérant
			caractéri-	- le respect	normale-	
			sées par	des procé-	ment un	
			leur variété	dures et	niveau de	
			et leur com-	instructions	connais-	
			plexité.	préétablies ;	sances et	
				- l'aptitude	de compé-	
				à détecter	tences,	
				une anomalie	en liaison	
				pour alerter	avec l'em-	
				la hiérar-	ploi occu-	
				chie ;	pé, acquis	
				- l'aptitude	soit par	
				à proposer	une expé-	
				des adapta-	rience	
				tions à la	profes-	
				hiérarchie.	sionnelle,	
					soit par	
					formation	
					profes-	

					sionnelle,	
					soit par	
					voie sco-	
					laire cor-	
					respondant	
					à titre	
					indicatif,	
					au niveau	
					IV (BAC)	
					l'éduca-	
					tion	
					nationale	
					ou équi-	
					valent.	

		3	Ensemble d'opérations caractéri- sées par leur variété et leur com- plexité.	Emploi requérant - le respect des procé- dures et instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérrar- chie ; - l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont compte rendu est fait à la hiérarchie.	Emploi normale- ment un niveau de connais- sances et de compé- tences, en liaison avec l'em- ploi occu- pé, acquis soit par une expé- rience profes- sionnelle, soit par formation profes- sionnelle, soit par voie sco- laire cor- respondant à titre indicatif, au niveau IV (BAC) l'éduca- tion nationale ou équi- valent.	requérant
--	--	---	--	---	--	-----------

III	Le niveau III se caracté- rise par la réalisation régulière d'opérations	1	Combinaisons d'opérations complexes nécessitant un savoir- faire et une	Emploi exi- geant la prise d'i- nitiatives dans le cadre des	Emploi re- quérant normale- ment un niveau de connais-
-----	---	---	--	---	---

	complexes et		maîtrise	procédures	sances et
	combinées		du métier. larges.	de compé-	
	nécessitant		Transmission		tences, en
	un savoir-		d'informa-		liaison
	faire et une		tions et de		avec l'em-
	maîtrise		consignes		ploi occu-
	du métier				pé, acquis
	dans le				soit par
	cadre de				une ex-
	procédures				périence
	larges, et				profes-
	la transmis-				sionnelle
	sion de con-				soit par
	signes.				une forma-
	Ce niveau				tion, soit
	requiert une				par voie
	aptitude à				scolaire
	la prise				correspon-
	d'initia-				dant, à
	tives et au				titre in-
	partage de				catif, au
	son savoir-				niveau BAC
	faire.				+ 1 année
					de forma-
					tion com-
					plémenta-
					de la
					profession
					de l'éduca
					tion
					nationale
					ou du ré-
					seau du
					CAF de la
					branche.

		2	Combinaison	Emploi	Emploi re-	
			d'opérations	exigeant		quéant
			complexes	- la prise	normale-	
			nécessitant	d'initiati-	ment un	
			un savoir-	ves dans le	niveau de	
			faire	cadre de	connais-	
			et une	procédures	sances et	
			maîtrise	larges ;	de com-	
			du métier.	- l'aptitude	pétencs,	
			Transmission	à transmet-	en liaison	
			d'informa-	tre son	avec	
			tions et de	savoir-faire	l'emploi	
			consignes.		occupé,	
					acquis soit	
					par une ex-	
					périence	
					profession-	
					nelle, soit	
					par une	
					formation	
					profession-	
					nelle, soit	

					par voie	
					scolaire	
					correspon-	
					dant, à	
					titre indi-	
					catif, au	
					niveau BAC	
					+ 1 année	
					de formation	
					complémen-	
					taire de la	
					profession	
					de l'édu-	
					cation	
					nationale	
					ou du	
					réseau du	
					CFA de la	
					branche.	

		3	Combinaison	Emploi	Emploi re-	
			d'opérations	exigeant		quérant
			complexes	- la prise	normale-	
			nécessitant	d'initiati-	ment un	
			un savoir-	ves face à	niveau de	
			faire	des situa-	connais-	
			et une	tions impré-	sances et	
			maîtrise	vues dont	de com-	
			du métier.	compte rendu	pétences,	
			Transmission	est fait à	en liaison	
			d'informa-	la hiélar-	avec	
			tions et de	chie ;	l'emploi	
			consignes.	- l'aptitude	occupé,	
				à transmet-	acquis soit	
				tre son	par une ex-	
				savoir-faire	périence	
					profession-	
					nelle, soit	
					par une	
					formation	
					profession-	
					nelle, soit	
					par voie	
					scolaire	
					correspon-	
					dant, à	
					titre indi-	
					catif, au	
					niveau III	
					(BAC + 2)	
					de l'éduca-	
					tion ou	
					équivalent.	

N		E				
I	DEFINITION	C	COMPLEXITE	AUTONOMIE	FORMATION,	
V		H		INITIATIVE	EXPERIENCE	
E		E	DE			
A		L				
U		O	L'ACTION	responsabilité	compétence	
		N				
	Le niveau IV	1	Choix et mise	Emploi	Emploi	
	se caracté-		en oeuvre	exigeant		requérant
	rise par		des méthodes	- la prise	norma-	
	l'exercice		et/ou des	d'initiatives	lement un	
	de missions		moyens en	et de mesures	niveau de	
	impliquant		fonction de	correctrices	connais-	
	le choix et		directives.	en toute	sances et	
	la mise en			situation ;	de compé-	
	oeuvre			- l'établis-	tences,	
	de méthodes			sement de	en liaison	
	et/ou de			compte rendu	avec	
	moyens, en			des résultats	l'emploi	
	fonction de			à la hiéar-	occupé,	
	directives.			chie.	acquis	
	Ce niveau			Emploi com-	soit par	
	requiert			portant	une expé-	
	l'analyse et			éventuelle-	rience	
	la résolu-			ment l'ani-	profes-	
	tion de			mation et/ou	sionnelle,	
	problèmes,			le contr<CB>	soit par	
	la compéten-			d'une équipe	une forma-	
	ce technique				tion pro-	
	et/ou l'ani-				fession-	
	mation				nelle,soit	
IV	d'équipe,				par voie	
	sans que				scolaire	
	cette der-				correspon-	
	nière soit				dant à	
	nécessaire				titre in-	
	au position-				dicatif,	
	nement dans				au niveau	
	ce niveau.				III (bac +	
					+2) de	
					l'éduca-	
					tion na-	
					tionale ou	
					équivalent	

		2	Choix et mise	Emploi	Emploi	
			en oeuvre	exigeant		requérant
			des méthodes	- la prise	norma-	
			et/ou des	d'initiatives	lement un	
			moyens en	et de mesures	niveau de	
			fonction de	correctrices	connais-	
			directives.	en toute	sances et	
				situation ;	de compé-	
				- l'aptitude	tences,	
				après l'ana-	en liaison	
				lyse à pro-	avec	
				poser des	l'emploi	

				solutions	occupé,	
				d'amélio-	acquis	
				ration de	soit par	
				fonctionne-	une expé-	
				ment.	rience	
				Emploi com-	profes-	
				portant	sionnelle,	
				éventuelle-	soit par	
				ment l'ani-	une forma-	
				mation et le	tion pro-	
				contr<CB>le	fession-	
				d'une équipe	nelle,soit	
IV				et dans ce	par voie	
				cas l'appré-	scolaire	
				ciation des	correspon-	
				compétences	dant à	
				de membres	titre in-	
				de celles-ci.	dicatif,	
					au niveau	
					III (bac +	
					+2) de	
					l'éduca-	
					tion na-	
					tionale ou	
					équivalent	

		3	Choix et mise	Emploi	Emploi	
			en oeuvre	exigeant		requérant
			des méthodes	- le con-	norma-	
			et/ou des	tr<CB>le et	lement un	
			moyens en	gestion d'une	niveau de	
			fonction des	unité en	connais-	
			objectifs à	comparant ré-	sances et	
			atteindre.	gulièrement	de compé-	
				les résultats	tences,	
				atteints avec	en liaison	
				les valeurs	avec	
				initialement	l'emploi	
				fixés ;	occupé,	
				- la propo-	acquis	
				sition des	soit par	
				solutions	une expé-	
				pour l'amé-	rience	
				lioration des	profes-	
				résultats	sionnelle,	
				tant quali-	soit par	
				ficatifs que	une forma-	
				quantitatives	tion pro-	
				de l'unité.	fession-	
					nelle,soit	
IV					par voie	
					scolaire	
					correspon-	
					dant à	
					titre in-	
					dicatif,	
					au niveau	
					II (bac +	

					3-4) de	
					l'éduca-	
					tion na-	
					tionale ou	
					équivalent	

Classification des emplois de cadres

En vigueur étendu

Définition

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

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

Position I

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

Position II

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

Position III

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

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

Position IV

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

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

Les emplois-repères et leur classification

En vigueur étendu

I. - DÉFINITION

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

- ils sont présents dans presque toutes les entreprises ;

- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

II. - LISTE DES EMPLOIS-REPÈRES

A. - Pour les ouvriers et employés :

1. Filière vente :

Vendeur (fiche 1)

Vendeur de système (fiche 2)

2. Filière SAV - Livraison-installation :

Livreur-démonstrateur (fiche 4)

Installateur (fiche 5)

Technicien-installateur (fiche 6)

Technicien-dépanneur (fiche 7)

3. Filière logistique. - Magasinage :

Magasinier de point de vente (fiche 10)

Magasinier de SAV (fiche 11)

Magasinier d'entrepôt (fiche 12)

4. Filière administration :
Employé administratif de magasin (fiche 14)
Employé administratif de SAV (fiche 15)

Employé administratif (fiche 16)

B. - Pour les agents de maîtrise :

1. Filière vente :

Responsable de ventes avec personnel (fiche 3)

2. Filière SAV. - Livraison. - Installation :
Responsable technique de SAV (fiche 8)

Responsable des services de livraison (fiche 9)

3. Filière logistique. - Magasinage :

Responsable de service logistique (fiche 13)

4. Filière administration :

Responsable administratif (fiche 17)

C. - Pour les cadres :

(Voir définition des positions).

FICHE 1

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : VENDEUR

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Accueil du client.

Argumentation de vente.

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

Formalisation de la vente et établissement des documents de vente.

Vente des produits et des services.

Connaissance des produits.

Etiquetage et mise en place des produits en rayon.

Vérification de la disponibilité des produits.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Tenue du rayon (rangement, balisages).

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 2

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : VENDEUR DE SYSTÈME

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Accueil du client.

Identification de la demande et des besoins du client.

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

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

Négociation avec le client.

Formalisation de la vente (établissement des documents commerciaux).

Transmission en interne du dossier.

Suivi du client.

FICHE 3

Filière Vente

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DE VENTES AVEC PERSONNEL

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Participation à la promotion des produits.

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

Gestion des problèmes rencontrés par son équipe.

Prise en charge des attentes et des problèmes clients.

Suivi et contrôle du stock.

Participation à l'animation commerciale.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

FICHE 4

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : LIVREUR-DÉMONSTRATEUR

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Prise en charge des nouveaux produits et éventuellement des anciens.

Vérification de l'état extérieur des produits.

Transport des produits.

Déchargement des produits.

Mise en service des produits chez le client.

Explication du fonctionnement des produits.

Délivrance des produits chez le client et encaissement du règlement.

Transmission en interne des informations et demandes émanant du client.

FICHE 5

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : INSTALLATEUR

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Etablissement du devis.

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

Mise en service des produits.

Démonstration du fonctionnement des produits et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

FICHE 6

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : TECHNICIEN - INSTALLATEUR

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Proposition de l'éventuel système à installer.

Etablissement du devis.

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

Mise en service du système.

Démonstration du fonctionnement du système et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

FICHE 7

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : TECHNICIEN-DÉPANNEUR

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Identification du problème du client.

Prise en charge du produit.

Diagnostic de la panne.

Etablissement éventuel d'un devis.

Déclenchement de l'approvisionnement en pièces détachées et suivi.

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

Conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations effectuées à domicile.

FICHE 8

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE TECHNIQUE DE SAV

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes techniques complexes rencontrés.

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

Prise en charge et résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter les consignes de sécurité.

FICHE 9

Filière SAV. - Livraison. - Installation

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DES SERVICES DE LIVRAISON

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter toutes les consignes.

FICHE 10

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER DE POINT DE VENTE

Définition générale :

Réceptionner, entreposer et délivrer les produits aux clients.

ACTIVITÉS

Réception des produits.

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

Rangement des produits dans la réserve.

Contrôle du niveau des stocks.

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Approvisionnement des rayons du point de vente.

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

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

Accueil du client.

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 11

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER DE SAV

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Réception des pièces et produits.

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

Rangement des pièces et produits dans la réserve.

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

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Préparation des pièces et produits pour mise à disposition.

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

Accueil du client.

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 12

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : MAGASINIER D'ENTREPÔT

Définition générale :

Réceptionner, stocker les produits et préparer les commandes.

ACTIVITÉS

Réception et déchargement des produits.

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

Etiquetage.

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

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

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

FICHE 13

Filière Logistique. - Magasinage

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE DE SERVICE LOGISTIQUE

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

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

Résolution des problèmes techniques liés aux achats et aux fournisseurs.

Gestion des stocks.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules et matériels.

Faire respecter toutes les consignes.

FICHE 14

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DE MAGASIN

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

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

Facturation du client et encaissement.

Réalisation des dossiers de crédit.

Réalisation des dossiers d'abonnement.

Tâches administratives courantes.

Secrétariat du magasin.

Contrôle de la caisse.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

FICHE 15

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF DE SAV

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

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

Identification du problème du client.

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

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

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

Facturation du client et encaissement.

Tâches administratives, commerciales courantes.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

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

FICHE 16

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

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

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

Traitement des communications téléphoniques du service.

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

Tenue du secrétariat du service.

Transmission et communication des informations aux autres services.

FICHE 17

Filière Administration

EMPLOI-REPÈRE : RESPONSABLE ADMINISTRATIF

Définition générale :

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

ACTIVITÉS

Participation à la fixation des objectifs.

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

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

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

Résolution des problèmes techniques rencontrés dans ses activités.

Echange d'informations avec les autres services.
Positionnement des emplois repères

(tableau non reproduit)

Table de correspondance à la mise en application

En vigueur étendu

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

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

TITRE IV : SALAIRES MINIMA

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

En vigueur étendu

NIVEAU	ECHELON	N = 01/01/2003	N + 1	N + 2	N + 3
I	1	7 147	7 147	7 147	7 147
	2	7 201	7 278	7 351	7 430
	3	7 310	7 445	7 579	7 713
II	1	7 431	7 620	7 808	7 996
	2	7 733	7 915	8 097	8 279
	3	8 016	8 198	8 380	8 562
III	1	8 361	8 523	8 684	8 845
	2	8 959	9 016	9 072	9 128
	3	9 338	9 363	9 387	9 411
IV	1	9 564	9 605	9 646	9 687
	2	10 496	10 627	10 757	10 887
	3	11 211	11 503	11 795	12 087

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

Tout accord salarial ultérieur fera évoluer les valeurs de l'ensemble des colonnes pour les périodes restant à courir. Salaires minima conventionnels des cadres (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)

POSITION	N = 01/01/2003	N + 1	N + 2	N + 3
I	132 600 F/an	136 200 F/an	139 800 F/an	143 400 F/an
	10 496 F/ mensuel	10 496 F/ mensuel	10 718 F/ mensuel	10 994 F/ mensuel
	161 400 F/an	167 400 F/an	173 400 F/an	179 400 F/an
II	12 374 F/ mensuel	12 834 F/ mensuel	13 294 F/ mensuel	13 754 F/ mensuel

	mensuel	mensuel	mensuel	mensuel
III	190 200 F/an	198 600 F/an	207 000 F/an	215 400 F/an
	14 603 F/	15 226 F/	15 870 F/	16 514 F/
	mensuel	mensuel	mensuel	mensuel
IV	219 000 F/an	229 800 F/an	240 600 F/an	251 400 F/an
	17 235 F/	17 618 F/	18 446 F/	19 274 F/
	mensuel	mensuel	mensuel	mensuel

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

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

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

TITRE V : PREVOYANCE

Organisations patronales signataires :

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

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

Syndicat national de l'équipement de la maison (SEM).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération nationale des personnels du commerce et de la distribution et des services CGT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services et activités connexes (FNCS-SNCCD) CGC.

En vigueur étendu

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

Article 1

En vigueur étendu

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

1. Versement de prestations en cas de décès ;
2. Versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale ;
3. Versement d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale ;
4. Versement d'indemnités journalières pendant le congé légal de maternité ;
5. Versement d'une rente de conjoint de l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP).

Garantie décès, invalidité absolue et définitive.

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Option 1 :

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

Si le salarié était au moment de l'événement :

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

- majoration par enfant à charge supplémentaire : 25 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement.

Option 2 :

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

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

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

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

Garantie invalidité absolue et définitive

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

Garantie double effet

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

On entend par enfant à charge :

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

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

Situation de mariage

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

Situation de PACS

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

Situation de concubinage

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

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

Dévolution du capital en cas de décès du salarié

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

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

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

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

Garantie incapacité de travail - Invalidité.

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Garantie maternité.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Rente de conjoint survivant.

Article 5

En vigueur étendu

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

5.1. Rente de conjoint survivant

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

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

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

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

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, et ce, sous condition, soit :

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

- d'être en apprentissage ;

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

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

stagiaires de la formation professionnelle ;

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

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

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

5.2. Rente d'orphelin de père et de mère

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

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

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

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

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

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

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

Cotisation.

Article 7

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Information des salariés.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Organisme gestionnaire.

Article 8

En vigueur étendu

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

8.1. Désignation

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

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

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

8.2. Changement d'organisme assureur

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

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

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

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

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

Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance.

Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

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

Durée - Révision - Dénonciation.

Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

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

signification de la dénonciation.

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

TITRE VI : FORMATION

CHAPITRE 1er : FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES

Préambule

En vigueur étendu

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

CHAPITRE I : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Composition et participation aux réunions de la commission

2. 1. Composition de la commission

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

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Fonctionnement de la commission

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4
En vigueur étendu
Modalités des délibérations

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

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

Article 5
En vigueur étendu
Secrétariat de la commission

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

Article 6
En vigueur étendu
Prise en charge

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

Article 7
En vigueur étendu
Missions

7.1. En matière d'emploi

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

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

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

7.2. En matière de formation

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

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

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

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

7.2.b. En matière de reconversion :

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

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

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

7.2.d. En matière de formation continue :

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

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

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

Article 8

En vigueur étendu

Concours et contributions extérieurs

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

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

Article 9

En vigueur étendu

Communication

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

CHAPITRE III

Formations par la voie de l'apprentissage

Bénéficiaires des fonds collectés.

Article 14

En vigueur étendu

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

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

Affectation des fonds.

Article 15

En vigueur étendu

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

Gestion des fonds.

Article 16

En vigueur étendu

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

Taxe d'apprentissage.

Article 17

En vigueur étendu

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

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

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE.

Article 10 En vigueur étendu Collecte des fonds

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

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

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE.

Article 11 En vigueur étendu Commission paritaire de gestion des fonds

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

11.1. Composition de la SPP

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

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

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

11.2. Participation et représentation aux réunions de la SPP

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

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

11. 3. Fonctionnement de la SPP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.4. Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au financement des actions de formation continue relevant, d'une part, du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, d'autre part, du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir et de faire appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, les critères financiers de prise en charge des actions de formation financées (coûts pédagogiques, frais de transport et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, pour la branche, des frais de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration documentaire et financière des dossiers pris en charge et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE.

Article 12

En vigueur étendu

Politique de formation

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE.

Article 13

En vigueur étendu

Congé individuel de formation

Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :

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

CHAPITRE IV

Evolution des dispositions du titre VI

Suivi de l'accord.

Article 18

En vigueur étendu

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

Evolution du dispositif du titre VI

Article 19

En vigueur étendu

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

ANNEXE A AUX CLAUSES GENERALES

ANNEXE A À L' ARTICLE 1er DES CLAUSES GÉNÉRALES Extraits de la nomenclature d'activités française approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

En vigueur étendu

Activités visées par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :
52-4 L Commerce de détail d'appareils électroménagers
et de radio-télévision

Cette classe comprend notamment :

- le commerce de détail d'appareils électroménagers ;
- le commerce de détail d'appareils de radio et de télévision, de magnétoscopes, caméscopes, matériel haute fidélité ;

- le commerce de détail de disques et de bandes et cassettes audio ou vidéo, vierges ou enregistrées.
52-7 C Réparation de matériel électronique grand public

Cette classe comprend notamment :

- la réparation de téléviseurs, appareils de radio, chaînes haute fidélité, magnétoscopes, caméscopes.
52-7 D Réparation d'autres articles électroniques
à usage domestique

Cette classe comprend notamment :

- la réparation d'appareils électroménagers.
71-4 B Location d'autres biens personnels et domestiques

Cette classe comprend notamment :

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

ANNEXE B AUX CLAUSES GÉNÉRALES

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

Préambule En vigueur étendu

Aux termes des dispositions du point 2, alinéa 3, de l'article 41-2 des clauses générales, la formation dont bénéficient les membres du C.H.S.-C.T. a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail spécifiques aux activités couvertes par la convention.

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

Le présent cahier des charges a donc pour objet de proposer, à l'attention des organismes de formation cités au point 4 de l'article 41-2 des clauses générales, des préconisations pour la formation des membres du C.H.S.-C.T.

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 C.H.S.-C.T. 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 A LA FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.-C.T

I. - ÊTRE MEMBRE DE C.H.S.-C.T. DANS LA BRANCHE : LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES.

En vigueur étendu

Les compétences nécessaires pour exercer le mandat de membre de C.H.S.-C.T. dans la branche professionnelle se déduisent de deux apports :

- d'une part, la mission collective du C.H.S.-C.T. et ses implications sur le contenu du mandat individuel du membre de l'institution (A) ;
- d'autre part, les conditions d'exercice de cette mission liées aux spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans la branche professionnelle (B).

A. - Les compétences nécessitées par la mission.

En vigueur étendu

Il résulte notamment des dispositions de l'article L. 236-2 du code du travail que tout membre de C.H.S.-C.T. doit disposer des connaissances et capacités suivantes afin de s'acquitter de sa mission :

1. Au titre des connaissances

Le membre du C.H.S.-C.T. doit posséder et maîtriser les connaissances dans les domaines suivants :

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

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

- les données techniques relatives aux infrastructures et à leur aménagement.

2. Au titre des capacités

Le membre du C.H.S.-C.T. doit posséder et maîtriser les capacités dans les activités suivantes :

- analyser des situations concrètes (risques professionnels, conditions de travail) ;

- inspecter, enquêter et auditionner ;

- proposer des actions ;

- donner un avis en réponse à une information écrite ;

- alerter l'entreprise.

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

En vigueur étendu

Tout membre de C.H.S.-C.T. dans un établissement de plus de cinquante salariés relevant de la branche professionnelle exerce sa mission dans l'un des quatre sites (magasin, entrepôt, service après-vente, siège) pour lesquels les spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail conditionnent l'exercice de la mission.

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

1. Le site magasin

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement recevant du public : sécurité des clients, notamment les enfants et les handicapés ; risques liés aux agressions et incidents, notamment en situations extrêmes telles qu'incendie et évacuation en cas d'alerte à la bombe ; architecture de circulation constituée d'accès et d'escalators ;

- établissement recevant des marchandises (organisation logistique horizontale, notamment avec la réception et le stockage, et organisation logistique verticale, notamment avec l'approvisionnement des surfaces de vente ; manutention de charges lourdes ; architecture technique constituée de monte-charges et ascenseurs ;

- établissement où les conditions de travail varient selon les fonctions :

- fonction vente (gestion des flux en station debout) ;

- fonction encaissement (gestion des flux en station assise) ;

- fonction logistique (gestion des volumes en environnement de type industriel) ;

- fonction administrative (station assise en travail sur écran) ;

- établissement où les conditions de travail sont déterminées par des facteurs d'ambiance (bruit, climatisation, éclairage) ;

- établissement où les conditions de travail sont également déterminées par les amplitudes d'ouverture au public et par la saisonnalité des activités (samedi, mois de décembre, saisons spécifiques pour certains produits) ;

- établissement où l'emploi féminin prédomine dans certains métiers (encaissement, administratif) ;

- établissement où les aménagements des sites sont fréquents (intervention d'entreprises extérieures pour les travaux lourds).

2. Le site entrepôt

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

- établissement ne recevant que des marchandises en volume important ; le critère des volumes étant un facteur aggravant en cas de situation extrême telle que l'incendie ;

- établissement où la fonction logistique est particulièrement organisée (aire de réception des camions, aires de stockage avec mobilier spécial et mezzanine, appareils de manutention avec logistique verticale et/ou horizontale, aire de conditionnement des marchandises pour les magasins avec machines spécifiques, aires de chargement des camions pour livraisons dans les magasins) ;

- établissement où les conditions de travail varient selon les fonctions :

- fonction logistique (port de charges lourdes) ;

- fonction conditionnement (préparation des marchandises) ;

- fonction administrative (station assise sur écran) ;

- fonction livraison (conduite de véhicule et port de charges par une population non sédentaire) ;
 - établissement où les conditions de travail sont déterminées par des facteurs d'ambiance (bruits, climatisation, éclairage et salissure) ;
 - établissement où la saisonnalité d'activité est conditionnée à l'amont par celle des magasins (le vendredi, le mois de novembre).
3. Le site service après-vente

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

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

Les spécificités les plus observables sont les suivantes :

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

Compte tenu des organisations des entreprises de la branche, un membre de C.H.S.-C.T. peut être amené à exercer sa mission dans un établissement où plusieurs activités coexistent.

II. - LE CONTENU GÉNÉRAL DU PROGRAMME DE FORMATION.

En vigueur étendu

L'analyse ci-dessus des compétences nécessaires à l'exercice de la mission de membre de C.H.S.-C.T. dans l'un des sites relevant de la branche professionnelle conduit à arrêter les principes définissant les orientations de la formation (A) avant d'exposer le contenu général du programme (B).

A. - Les principes de la formation.

En vigueur étendu

Ces principes sont au nombre de trois :

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

1. Le contenu

A la compétence liée à la mission collective du C.H.S.-C.T. et à ses implications sur le mandat individuel s'ajoute la compétence liée aux spécificités relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des différentes situations de travail existant dans les quatre sites identifiés de la branche professionnelle.

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

2. La pédagogie

Les capacités nécessaires à l'exercice du mandat individuel de membre du C.H.S.-C.T. sont appelées à s'exprimer dans des environnements spécifiques. La maîtrise des méthodes et des outils impose de les mettre en perspective par rapport à ces environnements.

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

3. La modularité

Les spécificités relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la branche professionnelle varient selon le site dans lequel le membre du C.H.S.-C.T. est appelé à exercer son mandat.

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

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

B. - Le programme.

En vigueur étendu

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

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

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

Deuxième module - Le C.H.S.-C.T. :

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

Troisième module - Les spécificités du travail en bureau :

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

Quatrième module - Les spécificités de la branche :

- les sites et leurs spécificités (magasin, entrepôt et S.A.V.) ;
- les prescriptions particulières par site selon le livre II.

Cinquième module - Le C.H.S.-C.T. en situation réelle :

- analyse des risques et des conditions de travail en réel ;
- étude de cas pratiques : un cas par site.

Avis émis par ma commission d'interprétation

Organisations patronales signataires :

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

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services C.F.D.T. ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;
Fédération nationale de l'encadrement commerces et services, activités connexes (F.N.E.C.S. - S.N.C.C.D.) C.G.C. ;
Fédération nationale des personnels du commerce de la distribution et des services C.G.T. ;
Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O.

En vigueur non étendu

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

1. Un salarié doit être qualifié dans sa filière ;
2. Un technicien peut être considéré comme " confirmé tous appareils " dès lors qu'il assume complètement la quasi-totalité des interventions de dépannage qui lui sont confiées.

Emploi et formation

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;
Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM),
Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Syndicats de salariés signataires :

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

En vigueur non étendu

Considérant l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 ;

Considérant les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Les parties signataires du présent accord entendent, dans l'attente de la conclusion de nouvelles dispositions définissant les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation dans la branche de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, assurer la continuité de la prochaine rentrée pédagogique au-delà du 30 septembre 2004, date de la disparition des contrats en alternance.

Ces mesures transitoires ne préjugent pas des nouvelles dispositions qui seront négociées dans le cadre de l'accord de branche à venir sur la formation professionnelle (relatif à la professionnalisation, le DIF, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la VAE, l'entretien professionnel, le passeport formation,...) et qui traiteront notamment des priorités de formation, des publics bénéficiaires, des durées de formation prises en charge, de la collecte, etc.

Dans ces conditions et après consultation de la CPNEFP de la branche, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Durée du présent accord.

Article 1

En vigueur non étendu

Le présent accord sera applicable du 1er octobre 2004 au 30 juin 2005.

Publics bénéficiaires.

Article 2

En vigueur non étendu

Les contrats de professionnalisation, signés au cours de la période d'application du présent accord, bénéficieront aux jeunes âgés de moins de 26 ans qui souhaiteront compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Nature et durée des formations éligibles.

Article 3

En vigueur non étendu

Les formations diplômantes et qualifiantes, préparées par des contrats de professionnalisation signés au cours de la période d'application du présent accord, seront celles habituellement éligibles aux contrats de qualification signés jusqu'au 30 septembre 2004, telles qu'elles ont été définies par la CPNEFP.

Compte tenu de la nature et des durées de ces contrats de qualification, il est convenu que les durées des contrats de professionnalisation, signés au cours de la période d'application du présent accord, pourront être portées à 24 mois maximum, sur la base des référentiels de formation. De la même manière, les volumes d'heures de formation pourront être portés au-delà de 25 % pour tenir compte des volumes prévus par les référentiels.

Critères financiers de prise en charge.

Article 4

En vigueur non étendu

Les critères financiers de prise en charge des contrats de professionnalisation, signés durant la période d'application du présent accord, seront ceux définis par les instances de gestion des fonds bénéficiant aux entreprises de la branche.

Caducité des dispositions du présent accord.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord deviendra caduc le 30 juin 2005.

Les contrats de professionnalisation, signés à compter du 1er juillet 2005, se référeront aux dispositions nouvelles qui succéderont aux présentes.

Si un accord de branche sur la formation professionnelle était signé avant la date du 30 juin 2005, ses dispositions se substitueront aussitôt à celles du présent accord transitoire.

Dépôt, extension.

Article 6

En vigueur non étendu

1. Dépôt légal :

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions du code du travail et à celles qui lui sont liées.

2. Extension :

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et à celles qui lui sont liées.

Fait à Paris, le 22 juin 2004.

Formation tout au long de la vie

Organisations patronales signataires :

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

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

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

Syndicats de salariés signataires :

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

Fédération des services CFDT ;

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

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
- d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
- de dynamiser la formation et l'évolution professionnelle des salariés ;
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes ;
- de maintenir le niveau des compétences des seniors ;
- et de reconnaître et valider les expériences des salariés s'ils le demandent.

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

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

Champ d'application et portée de l'accord.

Article 1 En vigueur étendu

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

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

Entretien professionnel.

Article 2 En vigueur étendu

2.1. Objectif et public

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

2.2. Modalités de mise en oeuvre de l'entretien

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

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

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

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

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

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

Bilan de compétences.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Objectif et public

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

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

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

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

3.2. Durée du congé

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

3.3. Modalités de mise en oeuvre du bilan de compétences

3.3.1. Bilan à l'initiative du salarié.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.3. Mise en oeuvre.

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

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

Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Objectif et public

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

4.2. Durée de l'autorisation d'absence

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

4.3. Modalités de mise en oeuvre de la VAE

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

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

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

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

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

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

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

Passeport de formation.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectif et public

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

5.2. Modalités de mise en oeuvre du passeport

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

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

Droit individuel à la formation (DIF).

Article 6

En vigueur étendu

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

6.1. Objectif et public

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

Il est ouvert à tout salarié titulaire :

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

6.2. Durée

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

Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

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

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

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

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

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

6.3. Période de référence du DIF

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

Les salariés comptant entre plus de 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté au 1er janvier d'une année bénéficient d'un droit complet de 21 heures auquel s'ajoute un pro rata temporis calculé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 1er janvier 2006, les entreprises auront la faculté d'adopter l'une ou l'autre des dispositions suivantes après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent dans l'entreprise :

- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera par anticipation d'un droit de 14 heures au titre du DIF dès le 1er janvier 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera au 1er janvier 2006 d'un nouveau droit de 21 heures ;
- soit, chaque salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet ayant un 1 an d'ancienneté au 7 mai 2004 disposera d'un droit de 21 heures au titre du DIF au 6 mai 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera d'une anticipation de son droit individuel à la formation au 1er janvier 2006 de 14 heures.

Quelle que soit la disposition retenue, le montant des droits individuels à la formation seront proratisés pour les salariés dont l'horaire contractuel de travail est inférieur à 30 heures par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), au cours des 12 mois précédant l'acquisition des droits.

6.4. Prise du DIF par anticipation

L'utilisation du droit à DIF ne peut pas excéder le crédit d'heures acquis au 1er janvier de chaque année. Toutefois il est possible d'engager le DIF par anticipation sur le temps de travail si l'employeur et le salarié en sont d'accord et ce dans la limite de 120 heures pour le salarié en contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet.

En cas de départ du salarié de l'entreprise pour quelque motif que ce soit, il ne sera opéré aucune retenue correspondant aux heures prises par anticipation.

6.5. Modalités de départ en formation

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte notamment des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 2.2 de cet accord.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés et, afin de tenir compte des contraintes qu'elles rencontrent pour organiser la formation de leurs salariés du fait de leur taille et de leurs difficultés à remplacer leurs salariés pour une courte durée, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La demande écrite du salarié doit être présentée avant le début de l'action de formation souhaitée par le salarié en tenant compte du délai de réponse de l'employeur, ou au cours de périodes définies en entreprise pour optimiser au mieux les départs en formation au titre du DIF.

L'employeur, selon les dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail et celles qui lui sont liées, doit, par écrit, donner sa réponse au salarié concerné dans le mois suivant la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

L'employeur peut demander au salarié de reporter la date envisagée pour son départ en formation si celle-ci se situe en période de forte activité ou d'absence d'autres salariés. Le salarié peut refuser ce report en maintenant sa demande. Dans ce cas, l'alinéa précédent s'applique, sachant que la date initiale de présentation de la demande est celle qui ouvre le délai de réponse d'un mois de l'employeur.

La formation se déroule, en principe, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les heures de formation :

- donnent lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation d'un montant égal, conformément aux dispositions de l'article L. 932 du code du travail et celles qui lui sont liées, à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (exonérées des charges patronales et salariales) ;
- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires du salarié en contrat de travail à temps plein, ou sur le quota d'heures complémentaires du salarié en contrat de travail à temps partiel.

Les heures de formation et les coûts annexes sont pris en charge selon les dispositions de l'article 8.3 de cet accord.

La formation peut également, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, s'effectuer en tout ou en partie sur le temps de travail. Dans ce cas les heures de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

En cas de refus de la même demande par l'employeur durant 2 exercices civils consécutifs, l'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre du CIF sous réserve de ses critères d'agrément.

6.6. Axes de formation

Les organisations signataires souhaitent que le DIF contribue fortement aux actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Dans cet esprit, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les axes de formation relevant des catégories d'actions de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés proposées dans le cadre du plan de formation. Le DIF peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

D'une manière générale les formations accessibles dans le cadre du DIF sont les suivantes :

- les actions de promotion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- les actions menant à une qualification.

En tout état de cause, la durée minimale de la formation ne peut pas être inférieure à 7 heures de formation, formation qui peut être suivie sur plusieurs séances.

Les actions prioritaires de formation sont actuellement celles qui contribuent au développement :

- de l'animation d'équipe ;
- des relations avec la clientèle pour les personnels non commerciaux ;
- de tout ce qui concerne les techniques professionnelles tant à l'attention des techniciens que des vendeurs ou des administratifs dans des spécialités qui ne sont pas celles de l'emploi tenu par le salarié.

La CPNEFP actualisera les priorités de formation.

La demande du salarié effectuée au titre du DIF, visant les actions de formation retenues prioritaires et en rapport direct avec son emploi, sont réalisées sur le temps de travail, sauf accord express du salarié pour qu'elle soit réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Cependant, les priorités définies par la CPNEFP ne sont pas limitatives du droit au DIF.

6.7. Transfert du DIF

Selon les dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail et celles qui lui sont liées, le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé (préavis).

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.

Dans la notification mentionnée à l'article L. 122-14-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé

(préavis) à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé (préavis).

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation du salarié en contrat à durée déterminée doit s'exercer pendant l'exécution du contrat de travail, l'information du salarié sur son droit à la formation devant donc intervenir avant le terme du contrat du salarié (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Professionalisation.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Contrat de professionnalisation

7.1.1. Objectif et public.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes ayant jusqu'à 26 ans pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans. Il leur permet d'acquérir une qualification professionnelle et favorise ainsi leur insertion ou leur réinsertion professionnelle grâce à une formation en alternance.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

Le contrat de professionnalisation remplace les contrats en alternance, d'orientation, d'adaptation, de qualification. Les contrats en alternance cités ci-avant conclus et signés avant la date d'application de cet accord perdurent jusqu'à leur terme.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat, une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les dispositions du présent article rendent caduques l'ensemble des dispositions de l'accord transitoire n° 27 du 22 juin 2004 relatif au titre VI " Emploi et formation ".

7.1.2. Durée.

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, les durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Education nationale ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP, ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective.

De même dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à 200 heures.

7.1.3. Axes de formation et qualifications.

Les axes prioritaires de formation professionnelle retenus par la CPNEFP sont, tant sur le plan diplômant que qualifiant, de quatre ordres :

- technique ;
- commercial ;
- logistique ;
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont les certifications inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles), ou diplômes de l'Education nationale, ou titres à finalité professionnelle, une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

7.1.4. Rémunération.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous :

- pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

- 65 % du SMIC ;

- 75 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans :

- 75 % du SMIC ;

- 80 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;

- pour les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du 1er jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

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

Les coûts pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation fixée par décret. Il est modulable selon les priorités définies par la CPNEFP.

Une prise en charge par l'organisme financeur de la rémunération des heures passées en formation dans la limite de 50 % de celle-ci telle que définie à l'article 7.1.4 de cet accord et des frais annexes (déplacement, hébergement, restauration) pourra être envisagée en fonction d'un excédent de l'ordre de 20 % constaté à l'issue de chaque exercice.

Toutefois, cette disposition ne pourra être mise en oeuvre qu'à l'issue de l'exercice 2006, premier exercice donnant une visibilité suffisante.

7.1.6. Renouvellement des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois dans l'un des 5 cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation ;
- congé de maternité du salarié ;
- arrêt maladie du salarié ;
- arrêt accident du travail du salarié ;
- défaillance de l'organisme de formation.

7.1.7. Modalités de mise en oeuvre du contrat.

L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'organisme financeur déclenchera la mise en oeuvre du contrat.

7.2. Période de professionnalisation

7.2.1. Objectif et public.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux salariés :

- dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ayant 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise et soit 45 ans et plus, soit plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- souhaitant créer ou reprendre une entreprise ;
- à l'issue d'un congé maternité ;
- à l'issue d'un congé parental ou d'adoption ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les dispositions de l'article L. 323-3 du code du travail et celles qui lui sont liées ;
- qui reviennent dans l'entreprise après une absence de plus de 6 mois (accident du travail, maladie).

7.2.2. Axes de formation.

Les formations recouvrent 3 axes :

- l'adaptation des compétences ;
- acquisition d'une qualification spécifique ;
- évolution des technologies ;
- évolution du métier ;
- le développement de parcours professionnels ;
- développement des responsabilités ;
- reprise d'entreprise ;
- autres ;
- emplois menacés ;

- changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

7.2.3. Durée de la formation.

La période de professionnalisation nécessite un temps minimum de 35 heures de formation, pouvant être suivies sur plusieurs séances, et qui se déroule en principe sur le temps de travail.

Elle peut se dérouler pour tout ou partie sur le temps de travail :

- soit à l'initiative de l'employeur au titre du plan de formation ;

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ; dans ce cas, il sera appliqué au salarié les mêmes modalités que celles du DIF visé à l'article 6 de cet accord.

Les périodes de professionnalisation, effectuées à l'initiative de l'employeur, par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, se déroulent sur le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

7.2.4. Modalités de mise en oeuvre.

La période de professionnalisation est évoquée lors de l'entretien professionnel visé à l'article 2 de cet accord ou, selon l'urgence, lors d'un entretien particulier.

Sa mise en oeuvre est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en oeuvre de la période de professionnalisation ;

- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé ;

- les engagements de l'employeur et ceux du salarié en application des dispositions de l'article L. 982-4 du code du travail et celles qui lui sont liées ;

- les modalités d'évaluation des compétences ;

- et les critères d'évaluation.

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

7.2.5. Financement.

Les formations entrant dans la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit co-signé par l'employeur et le salarié.

7.3. Tutorat

7.3.1. Objectif et public.

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'accompagner l'insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l'entreprise ;

- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;

- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

La mission de tuteur permet de transmettre les compétences au travers des actes de travail.

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

7.3.2. Formation de tuteur.

7.3.2.1. Durée.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la CPNEFP.

7.3.2.2. Financement.

La formation de tuteur est éligible au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation sur présentation de l'accord écrit co-signé par l'employeur et le salarié.

Selon les dispositions de l'article D. 981-10 du code du travail et celles qui lui sont liées, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par décret.

7.3.3. Modalité de mise en oeuvre.

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire doit :

- avoir exercé cette mission dans les 3 années précédant la date d'application de l'accord ;

- sinon, doit répondre aux conditions suivantes :

- une expérience professionnelle minimum de 2 ans en rapport avec la professionnalisation visée ;

- la maîtrise du domaine abordé ;

- une classification minimum de niveau III, et en tout cas supérieure à celle de l'apprenant ;

- avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation, et suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation, en cas de non-exercice de la mission de tuteur pendant 4 ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées dans la limite maximale de 2.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la CPNEFP, qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation ne pénaliseront pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

L'acceptation de la prise en charge des frais visés à l'article 7.3.2.2 de cet accord déclenchera la mise en oeuvre de l'action de formation du tuteur.

Plan de formation.

Article 8

En vigueur étendu

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

8.1. Objectif et public

Le plan de formation a pour objectif de mettre en oeuvre les formations dont la nature est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

8.2. Modalités de mise en oeuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de formation, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel à l'occasion des différents entretiens avec les salariés sur ce thème dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés ; les entreprises veillent à prendre en compte ce rôle dans la définition des missions du personnel d'encadrement ;

- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;

- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation ; pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en oeuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Dans la présentation de son plan de formation, l'entreprise doit distinguer :

- les actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi consécutifs aux évolutions technologiques du marché de la branche qui sont effectuées pendant le temps de travail ; elles peuvent conduire à dépasser avec l'accord du salarié concerné la durée légale annuelle du travail dans la limite de 50 heures par salarié et de 4 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours ; ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et sont rémunérées au taux normal ;

- les actions de développement des compétences qui participent à l'évolution de la qualification des salariés ; avec l'accord écrit entre le salarié concerné et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion, elles peuvent s'effectuer hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an, et de 5 % de leur durée annuelle de travail pour les salariés dont le temps de travail est calculé en forfait jours. Ces heures sont alors rémunérées à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et donnent lieu à une reconnaissance par l'entreprise ;

- les actions d'adaptation à l'emploi qui relèvent de l'entreprise et s'effectuent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

8.3. Prise en charge

A défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais, pour la formation effectuée pendant ou hors temps de travail, de transport, d'hébergement et de restauration éventuels, sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

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

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9

En vigueur étendu

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égales pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 11 de cet accord.

Information des institutions représentatives du personnel.

Article 10 En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel doivent être consultées selon les dispositions de l'article L. 934-1 et suivants du code du travail et celles qui lui sont liées.

Les organisations signataires rappellent que :

- le comité d'entreprise - ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel - est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- le comité d'entreprise - ou le comité d'établissement et le comité central d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel - se réunit au cours de 2 réunions spécifiques sur les plans de formation :
- la première sur le bilan des actions réalisées pour l'année antérieure, et en cours de réalisation pour l'année en cours, et les orientations générales pour l'année à venir ;
- la seconde délibère sur le plan de formation et les conditions de sa mise en oeuvre.

Les documents, visés à l'article D. 932-1 du code du travail et les dispositions qui lui sont liées, sont remis au plus tard 3 semaines avant chacune des réunions.

Dans le cas où, selon les dispositions de l'article L. 434-7 du code du travail et celles qui lui sont liées, il existe une commission de formation, celle-ci recevra les documents dans les mêmes délais ;

- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en stage ;
- les délégués syndicaux, s'ils existent dans l'entreprise, sont destinataires des mêmes informations et documents que le comité d'entreprise.

A l'occasion de ces réunions, le comité d'entreprise est également consulté sur la mise en oeuvre :

- des contrats de professionnalisation ;
- des périodes de professionnalisation ;
- du droit individuel à la formation ;
- des contrats d'apprentissage.

Les documents remis au comité d'entreprise précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur au titre du plan de formation. Le bilan de formation distinguera chaque action de formation réalisée selon sa nature.

Par ailleurs, le suivi des dispositions de l'article 9 du présent accord est assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 11 En vigueur étendu

11.1. Objectif

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

11.2. Mission

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la CPNEFP et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à 4 champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;

- perspectives démographiques ;

- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualifications et de formation ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux tant quantitatifs que qualitatifs qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientation des emplois et des métiers ;

- de priorités des actions de formation ;

- et des publics prioritaires.

11.3. Diffusion des travaux

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 11.4 de cet accord transmet à la CPNEFP un compte-rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

11.4. Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit CIL moins 1 fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

11.5. Assistance technique de l'observatoire

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

11.6. Financement

Les travaux de l'observatoire sont financés par une quote-part de la contribution relevant de la professionnalisation définie à l'article 12 de cet accord.

Les sommes non utilisées au terme de chaque exercice, seront affectées au financement de la formation initiale par la voie de l'apprentissage.

Arrêté du 7 octobre 2005 : Le deuxième alinéa du paragraphe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Financement.

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Ressources

Les ressources, destinées au financement des actions de formation professionnelle, sont essentiellement constituées par les contributions des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale, qu'elles doivent verser avant le 1er mars de chaque année à l'OPCA dont elles relèvent (voir article 12.3 de cet accord). La bonne adéquation de ces dispositions fera l'objet d'un examen par la CPNEFP trois ans après l'application de cet accord.

12.1.1. Entreprises employant moins de 10 salariés.

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie une contribution minimale de 0,70 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum 0,30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont :

- 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont 2 % de cette collecte, dans la limite de 80 000 Euros, sont affectés au financement des travaux de l'observatoire visé à l'article 11 de l'accord ;

- 0,40 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, contribution qui ne peut pas être inférieure à 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment de la collecte, auquel s'ajoute 1 % du montant des salaires de l'année de référence des salariés en contrat à durée déterminée.

12.1.2. Entreprises employant 10 salariés et plus.

Les entreprises employant 10 salariés et plus consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution minimale de 1,60 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

- 0,50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible, dont :

- 75 % de la collecte sont affectés au financement des actions relevant de la professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible ;

- 2 % de la collecte, dans la limite de 80 000 Euros, sont affectés au financement des travaux de l'observatoire visé à l'article 11 de l'accord, le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, et des études préalables de la CPNEFP ;

- 1 % du montant des salaires de l'année de référence des salariés en contrat à durée déterminée, auquel s'ajoute 0,2 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du congé individuel de formation (CIF).

D'autre part, les entreprises consacrent 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du plan de formation.

12.2. Utilisation des fonds mutualisés

70 % des fonds mutualisés, hors plan de formation des entreprises de moins de dix (10) salariés, apprentissage et financement de l'observatoire, sont prioritairement affectés à la prise en charge par l'OPCA des périodes de professionnalisation ou des actions prioritaires des formations définies par l'article 6.6 de cet accord (DIF).

La commission paritaire spécialisée de gestion des fonds de professionnalisation, pourra aménager ce taux sans qu'il puisse être inférieur à 60 %, en fonction des besoins et résultats constatés à l'issue de chaque exercice.

12.3. Organisme collecteur

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail et celles qui lui sont liées, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de verser à l'AGEFOS-PME, organisme paritaire collecteur agréé par l'arrêté du 22 mars 1995 :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés, leurs contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation ;

- pour les entreprises de 10 salariés et plus, leur contribution due au titre de la professionnalisation.

Date d'application - Dépôt - Extension.

Article 13 En vigueur étendu

13.1. Dépôt et date d'application

Le présent accord rentrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et celles qui lui sont liées.

13.2. Extension

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

Fait à Paris, le 8 avril 2005.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Organisations patronales signataires :

Syndicats de salariés signataires :

En vigueur non étendu

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale " Audiovisuel, électronique et équipement ménager (commerces et services) " n 3076.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Aménagement du titre V " Prévoyance "

Organisations patronales signataires :

Fédération nationale des professionnels indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ;
Fédération nationale des commerces et services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;
Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM).

Syndicats de salariés signataires :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (SNECS) CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération du commerce, des services et force de vente CFTC ;
Fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Adhérents :

FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettre du 18 décembre 2005 (BO CC 2006-2).

Modification du texte conventionnel.

Article 1 En vigueur étendu

Les dispositions du titre V " Prévoyance " faisant l'objet de modifications sont :

TITRE V : Prévoyance

Article 1er

Prestations

Pas de modification.

Article 2

Garanties décès

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

(Voir cet article).

Article 3

Garantie incapacité de travail - Invalidité

Pas de modification.

Article 4

Garantie maternité

Pas de modification.

Article 5

Rente de conjoint survivant

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

(Voir cet article).

Article 6

(nouveau)

Il est intitulé : Information des salariés

(Voir cet article)

Article 6

Cotisation

L'article 6 est remplacé par les dispositions qui suivent sous l'article suivant :

Article 7

Organisme gestionnaire et comité de gestion

(Voir cet article).

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

Il est intitulé :

Article 8

Organisme gestionnaire

(Voir cet article).

Article 9

(nouveau)

Il est intitulé :

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

(Voir cet article).

Article 10
(nouveau)

L'article 10 est composé des termes suivants (reprise des 2 derniers alinéas de l'ancien article 7 du titre V " Prévoyance "), il est intitulé :
Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance

(Voir cet article).

Article 11
(nouveau)

Durée - Révision - Dénonciation

(Voir cet article).

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

Date d'application.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

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

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

Dépôt - Extension.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

3.2. Extension

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

Fait à Paris, le 16 novembre 2005.

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

Formation professionnelle (modification de l'avenant n° 29)

Organisations patronales signataires :

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

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

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

Syndicats de salariés signataires :

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

Fédération des services CFDT ;

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

Préambule.

[En vigueur étendu](#)

Il est rappelé que le champ d'application et la portée du présent avenant sont ceux de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

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

Modifications du texte.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Les dispositions de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie faisant l'objet de modifications sont :

(Voir les articles 6, 8 et 12).

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

Date d'application - Dépôt - Extension.

Article 2 En vigueur étendu

Article 2.1 (1)

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont d'application au 19 octobre 2005, date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager au Journal officiel.

Article 2.2

Dépôt

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

Article 2.3

Extension

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

Fait à Paris, le 16 novembre 2005.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Lettre d'adhésion du FEC-FO à l'avenant n 31 du 16 novembre 2005

En vigueur non étendu

Paris, le 18 décembre 2005.

FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Déclaration d'adhésion (art. L. 132-9 et R. 132-1 du code du travail).

Messieurs,

La fédération des employés et cadres CGT-FO déclare avoir adhéré, par courriers recommandés avec demande d'avis de réception adressés le 18 décembre 2005 aux 7 signataires, à l'avenant n° 31 relatif à l'aménagement du titre V " Prévoyance ", signé le 16 novembre 2005 par la FENACEREM, la FEDELEC, la FNAEM, d'une part, et par la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, la fédération des services CFDT, la fédération du commerce, des services et force de vente CFTC, la fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT, d'autre part.

Le secrétaire fédéral responsable du commerce.

Compte rendu de la commission nationale paritaire d'interprétation

Organisations patronales signataires :

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

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

La fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison (FNAEM),

Syndicats de salariés 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,

Ordre du jour :

- rappel des règles de fonctionnement ;

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

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

Avis du collège des salariés

" Attendu :

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

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

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

En l'attente, les entreprises qui ont ajouté ou qui ajouteront l'activité "d'encaissement" à l'emploi de vendeur devront le réexaminer en vue d'une revalorisation de son positionnement. "

Avis de la délégation de la FENACEREM et de la FNAEM issu de la CPNEFP du 9 décembre 2005 et adressé aux membres de la commission le 13 décembre 2005

" Attendu :

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

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

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

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

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

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

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

" Prenant en compte :

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

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

Considérant, par ailleurs :

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

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

Attendu :

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

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

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

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

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

" La commission nationale paritaire d'interprétation demande :

- à la CPNEFP de procéder à un réexamen des descriptifs des différents emplois-repères définis dans l'avenant n° 22, d'une part ;
- et à la commission de la convention collective nationale d'engager des discussions sur les conséquences de ce réexamen, d'autre part.

Dans l'attente. ",
car ce n'est pas à la commission d'interprétation de faire des propositions de négociations.

Après la suspension de séance demandée par le collège des employeurs, les deux collèges de la commission nationale paritaire d'interprétation retiennent la réponse suivante :

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

" Prenant en compte :

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

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

Considérant, par ailleurs :

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

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

Attendu :

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

- et que l'ajout de cette activité complète le contenu de l'emploi "vendeur" en termes d'autonomie, d'initiative et de responsabilité, les entreprises qui ont ajouté ou ajouteront l'activité d'encaissement à leurs emplois "vendeur" devront évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité requis en vue de revaloriser leur positionnement, conformément aux dispositions du dernier alinéa du point 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les entreprises doivent positionner leurs emplois par rapport aux emplois-repères à des niveaux plus élevés dans la mesure où les activités exercées dans l'emploi requièrent davantage d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Après apposition des signatures des membres de la commission sur le compte rendu et ainsi que stipulé par les dispositions de l'article 42 " Interprétation " des clauses générales de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le secrétariat de la commission communiquera la réponse de la commission :

- aux organisations de la profession ;

- et au bureau des conventions collectives du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (du travail).

Fait à Paris, le 17 janvier 2006.

Aménagement du titre VI « Emploi et formation »

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS ;

CFTC CSFV ;

FS-CFDT ;

CGT COMM ;

FEC FO.

Article 1 En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de modifier les dispositions du titre VI « Emploi et formation ».

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

Article 2 En vigueur étendu

TITRE VI : Emploi et formation

Préambule

Texte du préambule supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

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

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

Article 1er

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

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

Article 2

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Composition et participation aux réunions de la commission ».

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

« 2. 1. Composition de la commission

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

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

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

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

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

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

Article 3

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Fonctionnement de la commission ».

Texte de l'article modifié comme suit :

1er et 2e alinéas : pas de modification.

Les autres alinéas sont supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

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

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

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

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

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

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

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

Article 4

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Modalités des délibérations ».

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

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

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

Article 5

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

Texte de l'article : pas de modification.

Article 6

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

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

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

Article 7

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Missions ».
Texte de l'article modifié comme suit :

« 7. 1. En matière d'emploi

- 1er tiret : hiérarchisé sous la référence « 7. 1 a » sans modification de texte ;
- nouveaux 1er, 2e, 3e et 4e tirets : pas de modification ;
- nouveau 5e tiret : supprimé ;
- nouveau 6e tiret : devient le 5e tiret sans modification de texte ;
- nouveau 7e tiret : hiérarchisé sous la référence " 7. 1 b ? . »

Texte du tiret supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

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

7. 2. En matière de formation

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

« La commission contribue à la définition d'une politique de formation de la branche et en fixe les priorités.
Elle suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle. »

a) En matière de formation initiale : hiérarchisation et texte du titre supprimés et remplacés par :

« 7. 2 a En matière de formation initiale et de validation des acquis de l'expérience (VAE) » ;

1er et 2e tirets : pas de modification ;

3e tiret (nouveau) rédigé comme suit :

« - participation à des jurys nationaux de délivrance de titres et diplômes. »

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

Tiret unique : texte supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

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

c) En matière de formation en alternance : hiérarchisation et texte du titre supprimés et remplacés par :

« 7. 2 c En matière de formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.). »

Tiret unique : pas de modification.

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

Texte du tiret supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

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

« 7. 3 (nouveau). En matière d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Article 8

Ajout d'un intitulé ainsi rédigé : « Concours et contributions extérieurs ».

1er alinéa (nouveau) :

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

2e alinéa : texte de l'alinéa unique supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

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

Article 9

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

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

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

Chapitre II

Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

Intitulé du chapitre supprimé et remplacé par « Formation continue ».

Article 10

Collecte des fonds

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

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

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

Article 11

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Commission paritaire de gestion des fonds ».

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

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

« 11. 1. Composition de la SPP

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

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

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

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

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

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

11. 3. Fonctionnement de la SPP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. 4. Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au financement des actions de formation continue relevant, d'une part, du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, d'autre part, du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir et de faire appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, les critères financiers de prise en charge des actions de formation financées (coûts pédagogiques, frais de transport et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, pour la branche, des frais de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration documentaire et financière des dossiers pris en charge et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA. »

Article 12 Politique de formation

Article supprimé.

Article 13 Congé individuel de formation

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

« Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :

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

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

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Bénéficiaires des fonds collectés ».

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

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

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

Article 15
Affectation des fonds

Article supprimé.

Article 16
Gestion des fonds

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

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

Article 17
Taxe d'apprentissage

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

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

Chapitre IV
Evolution

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

Article 18
Suivi de l'accord

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

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

Article 19

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Evolution du dispositif du titre VI ».

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

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

Article 3
En vigueur étendu

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

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant sera déposé, selon les dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

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

Formation

*(1) Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.
(Arrêté du 14 octobre 2009, art. 1er)*

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

Fédération nationale des commerces, services électroniques, radio-télévision, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM).

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

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

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Après étude des données, tant quantitatives que qualitatives, des formations réalisées selon les dispositions de l'article 12. 1 « Ressources » de l'accord n 29 du 8 avril 2005 relatif à la formation tout au long de la vie par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et la commission paritaire de gestion des fonds intitulée section paritaire professionnelle, les parties signataires de l'accord n 29 conviennent de mettre en adéquation la collecte des fonds aux besoins nécessaires à la professionnalisation des salariés.

Les parties signataires décident en conséquence de modifier l'accord n 29 ainsi qu'il suit :

Article 1

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 12. 1. 1 est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Article 12. 1. 1
Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie une contribution minimale de 0, 70 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum 0, 30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont : ».

La suite du texte de l'article reste sans modification.

Article 2

En vigueur étendu

« Article 12. 1. 2
Entreprises employant 10 salariés et plus

Le taux de contribution de 0, 50 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible est confirmé. »

Le texte de l'article reste donc sans modification.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à partir du jour qui suit la date de son dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Champ d'application de la convention

FENACEREM ;

FEDELEC.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Article 1 En vigueur non étendu

Les dispositions de la convention collective nationale faisant l'objet de modifications sont celles de l'article 1er « Champ d'application. - Objet » du titre Ier « Clauses générales ».

L'intitulé de l'article 1er « Objet. - Champ d'application » est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction : « Article 1er Champ d'application. - Objet ».

Le premier alinéa est supprimé et remplacé par la nouvelle rédaction :

« 1. 1. Champ d'application

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

d'une part,

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

a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités françaises principales exercées 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-524L (2) ;

b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité française principale exercée 47. 42Z (1) ex-524L et 524Z (2) ;

c) La réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;

d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;

e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et / ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou transport de signaux audiovisuels analogiques et / ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités françaises exercées 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;

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

et, d'autre part,

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

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

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

Le 3e alinéa est sans modification :

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

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

« Les clauses de la présente convention s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des entreprises exerçant les activités ci-avant citées, quel que soit le site (magasin, entrepôt, service après-vente, siège, structures ou organismes associés, structures ou organismes de services liés aux activités ci-avant citées, etc.) où

ils sont employés, sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers). »

Le 5e alinéa est sans modification :

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

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

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

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

« 1. 2. Objet

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

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

Article 2
En vigueur non étendu

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

Article 3
En vigueur non étendu

3.1. Dépôt légal

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

3.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Textes Salaires

TITRE IV : SALAIRES MINIMA Avenant n° 23 du 7 décembre 2001

Organisations patronales signataires :

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

La fédération nationale des commerces et des services électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la maison (FENACEREM) ;

Le syndicat national de l'équipement de la maison (SEM),

Syndicats de salariés signataires :

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

La fédération du commerce, des services et forces de vente CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO,

Salaires

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Principe

Compte tenu de la mise en place de l'euro à compter du 1er janvier 2002, le principe suivant a été retenu pour la transposition de l'avenant n° 20 (2e application du 1er février 2001) :

1. La valeur du point en euros comportant 5 décimales est obtenue par la division de la valeur du point en francs par 6,55957.

2. Le salaire minimum mensuel en euros est obtenu par la valeur du point en euros à 5 décimales, multipliée par le coefficient correspondant. Le résultat est arrondi au centime supérieur.

3. Le salaire minimum horaire en euros est obtenu par la division du salaire minimum mensuel en euros par 169 heures. Le résultat est arrondi au centime supérieur.

Article 2

Date d'application

Les dispositions de cet avenant sont applicables à compter du 1er janvier 2002.

Arrêté du 18 juillet 2002 art. 1 : 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.

Salaires Avenant n° 33 du 20 juin 2006

Organisations patronales signataires :

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

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT ;

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

Fédération nationale des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

[En vigueur étendu](#)

Entre les organisations représentatives des entreprises et des salariés des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont été conclues les dispositions suivantes :

Préambule

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

- pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, il convient d'ajouter aux minima de la grille présentée, pour les 4 premières heures supplémentaires, la majoration dont le taux diffère selon l'effectif de l'entreprise :

- + 10 % pour les entreprises de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

- + 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 1er

Le présent avenant est applicable à compter du 1er octobre 2006.

Article 2

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE MINIMUM	
		mensuel	horaire
I	1	1 254,28	8,270
	2	1 259,28	8,303
	3	1 268,28	8,362
II	1	1 301,28	8,580
	2	1 334,28	8,797
	3	1 367,28	9,015
III	1	1 400,28	9,232
	2	1 433,28	9,450
	3	1 466,28	9,667
IV	1	1 514,28	9,984
	2	1 694,28	11,171
	3	1 874,28	12,357

Article 3

Salaires minima conventionnels des cadres Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours

(En euros)

POSITION	SALAIRE MINIMUM	
	annuel	mensuel
I	22 347,13	1 713,28
II	27 904,14	2 139,28
III	33 343,13	2 556,28
IV	38 782,13	2 973,28

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Fait à Paris, le 20 juin 2006. *Avenant étendu, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 5 février 2007, art. 1er).*

Salaires Avenant n° 34 du 20 février 2007

Organisations patronales signataires :

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

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

Syndicats de salariés signataires :

Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Il est rappelé que, pour les salariés dont la durée du travail est supérieure à 35 heures par semaine, une majoration qui s'applique sur les 4 premières heures supplémentaires s'ajoute au minima des grilles présentées.

Le taux de cette majoration diffère selon l'effectif de l'entreprise :

+ 10 % pour les entreprises de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

+ 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 1er

Application

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

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

Article 2

Application au 1er avril 2007 Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 266,82	8,353
I	2	1 271,87	8,386
	3	1 280,96	8,446
	1	1 314,29	8,666
II	2	1 347,62	8,885
	3	1 380,95	9,105
	1	1 414,28	9,324
III	2	1 447,61	9,545
	3	1 480,94	9,764
	1	1 529,42	10,084
IV	2	1 711,22	11,283
	3	1 893,02	12,481

Salaires minima conventionnels des cadres

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

(En euros)

POSITION	SALAIRE	
	annuel	mensuel
I	22 571,00	1 730,00
II	28 183,00	2 161,00
III	33 677,00	2 582,00
IV	39 170,00	3 003,00

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Article 3

Application au 1er septembre 2007 Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 285,82	8,478
I	2	1 290,95	8,512
	3	1 300,17	8,573
	1	1 334,00	8,796
II	2	1 367,83	9,018
	3	1 401,66	9,242
	1	1 435,49	9,464
III	2	1 469,32	9,688
	3	1 503,15	9,910
	1	1 552,36	10,235
IV	2	1 736,89	11,452
	3	1 921,42	12,668

Salaires minima conventionnels des cadres

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

(En euros)

POSITION	SALAIRES	
	annuel	mensuel
I	22 910,00	1 756,00
II	28 606,00	2 193,00
III	34 182,00	2 621,00
IV	39 758,00	3 048,00

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel. Article 4 Négociations salariales

Les organisations représentatives des entreprises et des salariés des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager conviennent de fixer la prochaine négociation sur les salaires début janvier 2008.

Fait à Paris, le 20 février 2007. *Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente (arrêté du 20 juin 2007, art. 1er).*

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

(1) *Avenant étendu à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente. (Arrêté du 19 mai 2009, art. 1er)*

(2) *Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

(Arrêté du 19 mai 2009, art. 1er)

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

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

Fédération des services CFDT.

Article 1 En vigueur étendu

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

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
I	1	1 324,08	8,73
	2	1 328,63	8,76
	3	1 337,73	8,82
II	1	1 372,61	9,05
	2	1 407,50	9,28
	3	1 442,38	9,51
III	1	1 477,27	9,74
	2	1 512,15	9,97
	3	1 547,03	10,20
IV	1	1 597,09	10,53
	2	1 788,19	11,79
	3	1 977,78	13,04

Salaires minima conventionnels des cadres

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

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 579	1 807
II	29 441	2 257
III	35 187	2 698
IV	40 919	3 137

Pour les cadres, en cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Article 2
En vigueur étendu

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

Base mensuelle : 151,67 heures.

(En euros.)

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

Salaires minima conventionnels des cadres

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

(En euros.)

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

Article 3
En vigueur étendu

Si le niveau I échelon 1 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail et celles qui lui sont liées.

Textes Extensions

ARRÊTÉ du 9 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commissions des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes), à l'exclusion de la phrase :

" le cadre est tenu de prévenir l'employeur trois mois avant la date de son départ de l'entreprise " figurant au premier alinéa de l'article 9 de l'annexe III, avenant Cadre.

Le cinquième alinéa du point 22-3 de l'article 22 des clauses générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 nouveau du code du travail.

Le quatrième alinéa du point 29-3 de l'article 29 et le dernier alinéa de l'article 30 des clauses générales sont étendus, sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

Le dernier alinéa de l'article 31 des clauses générales est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 224-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRÊTÉ du 15 juin 1993

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu l'avenant n° 1 Salaires du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 1 Salaires du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 26 juillet 1993

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juin 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (trois annexes) ;

Vu l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 juin 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 à la convention collective susvisée.

Le préambule est étendu à l'exclusion des termes : les entreprises qui ont occupé des salariés dont le nombre mensuel moyen est au moins égal à dix pendant l'année (ou la fraction d'année où l'activité a été exercée) relèvent pour l'année suivante du système de formation continue des entreprises de six salariés et plus.

L'article 5 est étendu sous réserve des dispositions des articles L.951-3 et L.952-1 du code du travail.

ARRÊTE du 15 octobre 1993

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 3 du 18 juin 1993 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 3 du 18 juin 1993 à la convention collective susvisée.

ARRÊTE du 9 février 1994

Vu le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 4 du 7 janvier 1994 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 janvier 1994 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 5 (Salaires) du 17 février 1994 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 avril 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 17 février 1994 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-9 en date du 2 juin 1994.

ARRETE du 10 juillet 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu l'additif du 17 mars 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel des 31 mars et 29 avril 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

- l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

- l'additif du 17 mars 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-13 et n° 95-15 en date des 22 et 31 mai 1995.

ARRETE du 4 janvier 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 1995, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 8 du 16 octobre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 8 du 16 octobre 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-48 en date du 30 décembre 1995.

ARRETE du 4 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mai 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-15 en date du 31 mai 1996.

ARRETE du 17 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 janvier 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et

services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la convention collective susvisée, sous réserve à l'article 3 du chapitre Ier de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-16 en date du 7 juin 1996.

ARRETE du 15 avril 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juin 1996, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 11 du 24 janvier 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 février 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 janvier 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-08 en date du 28 mars 1997.

ARRETE du 13 mai 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 1997, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 12 du 23 janvier 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 12 du 23 janvier 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-14 en date du 9 mai 1998.

ARRETE du 12 octobre 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 mai 1998, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 13 du 21 avril 1998 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 juillet 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 13 du 21 avril 1998 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-30 en date du 28 août 1998.

ARRETE du 23 février 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 14 du 22 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 décembre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 14 du 22 octobre 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-02 en date du 19 février 1999.

ARRETE du 4 juin 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 avril 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-15 en date du 21 mai 1999.

ARRETE du 6 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 18 du 21 janvier 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mai 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 18 du 21 janvier 2000 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/18 en date du 2 juin 2000.

ARRETE du 21 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 1999, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 19 du 1er mars 2000 (Annexe IV sur la prévoyance) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000.

ARRETE du 9 mai 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 20 du 19 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'extension de l'avenant susvisé permet à l'ensemble des salariés concernés par le champ d'application de bénéficier, en fonction de leur classification, d'une garantie de rémunération déterminée par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ;

Considérant que la fixation de salaires minima ainsi que les conditions de leur attribution peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;

Considérant que l'avenant n'est contraire à aucune disposition législative ou réglementaire en vigueur sous la réserve ci-après formulée,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/50 en date du 15 janvier 2001.

ARRETE du 30 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 mai 2001, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 21 du 16 mai 2001 à la convention collective susvisée relatif à la structure de la convention ;

Vu l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 à la convention collective susvisée relatif à la classification et aux salaires (3 annexes : A, B et C ; 2 barèmes annexés) ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 31 janvier 2002 et du 28 mars 2002, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que la détermination des règles en matière de classification des emplois relève de la liberté contractuelle ;

Considérant, d'autre part, que les avenants susvisés, sous la réserve ci-après formulée, ne contreviennent pas aux dispositions légales en vigueur,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de :

1. L'avenant n° 21 du 16 mai 2001 relatif à la structure de la convention, à la convention collective susvisée ;

2. L'avenant n° 22 du 16 mai 2001 relatif à la classification et aux salaires (3 annexes : A, B et C ; 2 barèmes annexés), à la convention collective susvisée.

Le barème annexé des salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

ARRETE du 18 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 avril 2001, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en euros de l'avenant n° 20 sur les salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 avril 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à

l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en euros de l'avenant n° 20 sur les salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/10 en date du 6 avril 2002.

ARRETE du 24 septembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 24 du 15 mars 2002 sur les salaires minima et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 24 du 15 mars 2002 sur les salaires minima et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/17 en date du 25 mai 2002.

ARRETE du 2 mai 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minima conventionnels) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minima conventionnels) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/5.

ARRETE du 23 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 26 du 24 septembre 2003 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 26 du 24 septembre 2003 relatif aux salaires minima conventionnels à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/44.

ARRETE du 21 mars 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 28 du 29 octobre 2004 relatif aux salaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail, notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 février 2005, notamment le maintien des oppositions susvisées ;

Considérant que les dispositions du texte conventionnel se conforment, sous la réserve ci-dessous formulée, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 28 du 29 octobre 2004 relatif aux salaires à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée qui a instauré une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/49.

ARRETE du 7 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " prévisible " mentionné au cinquième alinéa du paragraphe 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit individuel à la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le calcul de la durée du droit individuel à la formation ne peut se faire que sur la durée réelle du contrat ;

- du septième alinéa du paragraphe 6.2 susvisé, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail.

Le sixième alinéa du paragraphe 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit individuel à la formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles la proratisation du droit individuel à la formation doit être fonction non seulement de la durée de travail mais également de la durée du contrat à durée déterminée à temps partiel.

Le dernier alinéa du paragraphe 6.2 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Le sixième alinéa du paragraphe 6.5 (Modalités de départ en formation) de l'article 6 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-3 du code du travail.

Le premier point du deuxième alinéa du paragraphe 8.2 (Modalités de mise en oeuvre) de l'article 8 (Plan de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), le premier point du paragraphe 12.1.1 (Entreprises employant moins de dix salariés) de l'article 12 (Financement) et le deuxième tiret du premier point du paragraphe 12.1.2 (Entreprises employant dix salariés et plus) de l'article 12 précité sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/23.

ARRETE du 16 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 30 du 13 octobre 2005 sur les salaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 30 du 13 octobre 2005 sur les salaires à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/49.

ARRETE du 30 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 32 du 16 novembre 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 6-2 modifié, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le droit individuel à la formation du salarié en contrat à durée déterminée doit s'exercer pendant l'exécution du contrat de travail, l'information du salarié sur son droit à la formation devant donc intervenir avant le terme du contrat du salarié.

L'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/52.

ARRETE du 30 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 janvier 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 janvier 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 novembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/52.

ARRETE du 5 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 33 du 20 juin 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 octobre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail et rendus en séance du 28 novembre 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 33 du 20 juin 2006, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/34.

ARRETE du 20 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 9 mars 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mai 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueillis suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires minima à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/16.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2009