

# CD Permanent Conventions collectives - Electronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)

A jour au 1<sup>er</sup> mai 2007

Date du dernier texte enregistré : 20 février 2007

Derniers textes int&eacute;grés

Voir jurisprudence

---

## Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

# Électronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)

**IDCC 1686**  
**BROCHURE JO 3076**

## Convention collective nationale du 26 novembre 1992

(Étendue par arrêté du 9 mars 1993, JO 19 mars 1993)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Fédération nationale des syndicats du commerce électronique radiotélévision et de l'équipement ménager (FENACEREM)

;

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

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. ;

UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

## Dispositions générales

### Préambule

(Modifié par avenant n° 21 du 16 mai 2001, étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)

La présente convention comporte les textes suivants :

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 formation (ex Annexe V)»

## **TITRE I**

### **Clauses générales**

**(Titre résultant de l'avenant n° 21 du 16 mai 2001, étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002 à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

#### **Article 1**

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

(Voir l'annexe A à l'article 1<sup>er</sup>)

La présente convention, conclue conformément à l'article L. 133-1 du code du travail, règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité est définie sous les numéros :
  - 52 4 L, à l'exclusion du commerce de détail d'instruments de musique et de partitions ;
  - 52 7 C ;
  - 52 7 D ;

de la nomenclature d'activités française (N.A.F.) approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 ainsi que les entreprises dont l'activité principale est l'installation des équipements de réception de signaux audiovisuels et les entreprises de location de matériel et/ou de supports audio ou vidéo immatriculées sous le numéro 71-4 B ;

— d'autre part, le personnel 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 de l'annexe III 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 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 cette convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises dont l'activité unique ou principale correspond aux activités professionnelles précitées, quel que soit le site (magasin, entrepôt, service après-vente, siège, 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 V.R.P. sont également soumis à la présente convention, sauf disposition plus favorable résultant de l'accord national interprofessionnel des V.R.P. du 3 octobre 1975.

Tout salarié détaché ou recruté conformément à l'article 15 pour travailler en dehors du territoire métropolitain bénéficie des dispositions de la présente convention.

La présente convention a pour but d'améliorer les dispositions légales. Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

#### **Article 2**

#### **Durée et dénonciation**

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.

### **Article 3**

#### **Révision**

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 pli recommandé 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.

### **Article 4**

#### **Commissions mixtes et paritaires**

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. 2<sup>e</sup> 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.

### **Article 5**

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

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.

### **Article 6**

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

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.

## **Article 7** **Réunions syndicales**

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.

## **Article 8** **Délégués du personnel**

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).

## **Article 9** **Comité d'entreprise**

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 de 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.

## **Article 10** **Comité de groupe**

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).

## **Article 11** **Établissements multiples : représentation du personnel**

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.

## **Article 12** **Règlement intérieur**

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).

## **Article 13**

### **Égalité professionnelle**

#### **13-1 - Principe directeur**

À 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.

À 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.

## **Article 14**

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

#### **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 mesure 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.

## **Article 15** **Embauche**

(Voir aussi annexe III "cadres")

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 (famille, handicap, etc.).

## **Article 16** **Période d'essai**

(Voir aussi annexe III "cadres")

### **16-1 - Principe directeur**

Le contrat de travail n'est considéré comme conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. À 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'État ;
  - 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.

## **Article 17**

### **Emploi et salaires**

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.

## **Article 18**

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

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.

## **Article 19**

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

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.

## **Article 20**

### **Durée du travail**

(Voir aussi annexe III "cadres")

## **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. 215-5 et suivants du code du travail.

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

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

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

## **Article 21 Nocturne**

### **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 de 22 heures-5 heures en application de l'article L. 213-2 du code du travail.

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

### **21-2 - Mise en oeuvre pratique**

À 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.

## **Article 22 Salariés travaillant à temps partiel**

**(Modifié par avenant n° 3 du 18 juin 1993, étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 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 pli recommandé 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 pli recommandé 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 pas 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 - Heures supplémentaires**

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. À 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 trois mois, à travailler dans son entreprise sur une durée moyenne supérieure de plus de 20 p. 100 à la durée prévue dans son contrat 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 trois mois.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectués 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

### **Article 23**

#### **Frais pour déplacement professionnel**


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.

### **Article 24**

#### **Prime d'ancienneté**

(Voir aussi annexes I et II « Classifications et salaires minima »)

(mod. par )

*Avenant n° 22, 16 mai 2001, étendu par arr. 30 avr. 2002, JO 5 mai l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

## 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 par 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 de 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 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

(V. dans salaire minima, avenant n° 24, 15 mars 2002)

Cette prime est calculée par référence au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique 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 en années	Pourcentage du salaire mensuel conventionnel
3	3
4	3
5	5
6	5
7	7
8	7
9	9
10	9
11	11
12	11
13	13
14	13
15 et plus	15

Le montant de cette prime d'ancienneté ne peut toutefois pas dépasser ces mêmes pourcentages du salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient 250.

### **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 ayant 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 effectif ;
- 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 précédant la régularisation du contrat du salarié.

## **Article 25 Jours fériés**

### **25-1 - 1<sup>er</sup> mai**

Le 1<sup>er</sup> 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.

## **Article 26** **Congés payés annuels**

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

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

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

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

**d** - Pour les apprentis, voir annexe V (annexe du 30 décembre 1968).

**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.

## **Article 27** **Congés spéciaux de courte durée**

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 communication 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.

## **Article 28 Service national obligatoire**

### **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 pli recommandé 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.

## **Article 29 Maladie**

### **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.

À 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**

(Voir annexe III « Cadres »)

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

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 :

- 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.

### **Article 30** **Accident du travail ou maladie professionnelle** (Voir aussi annexe III « Cadres »)

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 29-3 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

### **Article 31** **Maternité**

Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariés 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.

À 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 des 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.

### **Article 32** **Congé parental d'éducation**

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).

## **Article 33**

### **Éducation des enfants. - Résiliation du contrat de travail**

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 pli recommandé avec accusé de réception au moins quinze jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

## **Article 34**

### **Délai-congé (préavis)**

(Voir aussi annexe III "cadres")

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 pli recommandé 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.

## **Article 35** **Licenciement**

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

## **Article 36** **Indemnité de licenciement** (Voir aussi annexe III "cadres")

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

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

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

### **Article 37** **Recherche d'emploi**

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.

### **Article 38** **Départ en retraite**

(Voir aussi annexe III "cadres")

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 :



8	0,90
9	1,00
10	1,10
11	1,20
12	1,40
13	1,60
14	1,80
15	2,00
16	2,20
17	2,40
18	2,60
19	2,80
20	3,00

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

### **Article 39**

#### **Retraite complémentaire**

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.

### **Article 40**

#### **Formation**

##### **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 (annexe du 30 décembre 1968) 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.

### **Article 41**

#### **Hygiène et sécurité**

##### **41-1 - Formation des salariés à la sécurité**

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

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

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

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

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

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

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

(Voir annexe B à l'article 41-2 )

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 mandant 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.

### **Article 42 Interprétation**

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.

### **Article 43 Conciliation**

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés entre la direction et les

délégués du personnel de l'entreprise intéressée seront déférés à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée et fonctionnant selon les dispositions des articles L. 523-1 et suivants et R. 523-1 et suivants du code du travail.

Cette commission paritaire pourra également être saisie des différends individuels

#### **Article 44** **Autres dispositions**

La présente convention entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1993.

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

#### **Article 45** **Dépôt légal**

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.

#### **Article 46** **Adhésion**

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.

#### **Article 47** **Extension**

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.

## **Annexes aux clauses générales**

### **Annexe A à l'article 1<sup>er</sup> des clauses générales**

#### **Extraits de la nomenclature d'activités française approuvée par décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992**

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 radiotélévision**

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 consommations suivants :
- appareils électroménagers ;
- téléviseurs et magnétoscopes, matériels et supports audiovisuels.

## **Annexe B à l'article 41-2 des clauses générales**

### **Cahier des charges relatif à la formation des membres du C.H.S.-C.T.**

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).

## I - Être membre du C.H.S.-C.T. dans la branche : les compétences nécessaires

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

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**

Toute 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**

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**

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 mandant 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. À 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 complexe (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**

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

### **Troisième module**

- Les spécificité 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 (magasins, 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.

## **TITRE II Avenant Cadres**

**(Titre résultant de l'avenant n° 21 du 16 mai 2001, étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

**(Modifié en dernier lieu par avenant n° 22 du 16 mai 2001 étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

### **Article 1 Champ d'application**

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.

## **Article 2** **Classification des cadres**

La classification des cadres figure en annexe I (devenue Titre III de la convention) à la présente convention.

## **Article 3** **Période d'essai, engagement préavis réciproque durant la période d'essai**

### **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 une 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 remise 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 suite :

- 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.

## **Article 4** **Durée du travail**

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.

## **Article 5** **Prime d'ancienneté**

**(Modifié par avenant n<sup>o</sup> 22 du 16 mai 2001 étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 7 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.

## **Article 6** **Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail** **(Modifié par avenant n<sup>o</sup> 19 du 1<sup>er</sup> mars 2000, étendu par arrêté du 21 juin 2000, JO 18 juillet 2000 à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

## **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 par l'annexe IV "Prévoyance" ou d'un régime plus favorable (voir annexe IV Prévoyance).

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 (voir annexe IV Prévoyance).

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.

### **Article 7**

#### **Délai-congé (préavis)**

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 34 des clauses générales.

### **Article 8**

#### **Indemnité de licenciement**

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 *prorata temporis*.

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

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À... (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60

29	5,80
30 ans et plus	6,00

Au-delà de 30 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.

## **Article 9**

### **Allocation de départ à la retraite**

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.

[\(Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 9 mars 1993, JO 19 mars 1993\)](#) Le cadre est tenu de prévenir l'employeur trois mois avant la date de son départ de l'entreprise;

— 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 cotisation 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*.

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À...	COEFFICIENT À APPLIQUER
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60



18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 ans et plus	6,00

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

### **Article 10** **Mutation ou changement d'affectation**

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et qui impose un changement de résidence devra être notifié 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 par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

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

## **TITRE III** **Classification**

[ (note 1) :

**(1) Compte rendu de la réunion du 15 décembre 2005 de la commission nationale paritaire d'interprétation (non étendu)**

Ordre du jour :

- Rappel des règles de fonctionnement,
- Interprétation des dispositions du titre III «Classification» au regard de la saisine concernant «l'Encaissement vendeur».

Rappel est fait des dispositions de l'article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, et des règles de fonctionnement qui avaient été acceptées au cours des précédentes réunions de la commission d'interprétation.

Monsieur Franck Sirgo présente la saisine de sa fédération.

Chacun des collègues rappelle l'avis technique qu'il a maintenu lors de la dernière réunion de la CPNEFP du vendredi 9 décembre 2005 :

- 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 au 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 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 deux 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» (article 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 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» (article 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 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).

**] (Titre résultant de l'avenant n° 21 du 16 mai 2001, étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension ;**

**Classification résultant de l'avenant n° 22 du 16 mai 2001 étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 7 mai 2002)**

### **Préambule**

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 collective 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.

## **Article 1** **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article I 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.

## **Article 2** **La méthode des critères classants**

### **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'entreprises 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 trois critères classants.

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

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

Le quatrième 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 classants 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**

### **Article 3**

#### **Application de la grille de classification**

##### **1) - Emplois-repères**

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

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

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

Ces emplois-repères qui, à titre d'exemple, ont été classés à partir de la grille de classification ne représentent nullement une liste exhaustive des emplois et de leur évolution. Leur énumération et leur contenu seront réexaminés chaque fois que de besoin par la Commission Paritaire Nationale sur la base d'un avis technique rendu par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.F.N.E.F.P.).

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) - Évaluation périodique de l'emploi**

À périodicité régulière qui ne peut excéder deux 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.

### **Article 4**

#### **Situation des salariés débutant dans la profession**

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.

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

- 9 mois pour les ouvriers et employés classés aux niveaux I, II et III de la grille,
- 12 mois pour les 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.

### **Article 5**

#### **Prime d'ancienneté**

L'alinéa 4 de l'article 24-1 est supprimé et remplacé par :

«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.»

Le 1er alinéa de l'article 24-2 est modifié comme suit : l'expression «coefficient hiérarchique» est remplacée par « niveau-échelon ».

Le 3e alinéa de l'article 24-2 est modifié comme suit : l'expression «coefficient 250» est remplacée par «échelon 1 du niveau IV».

L'article 5 de l'avenant «CADRES» constituant le TITRE II est modifié comme suit : 2ème ligne, le contenu de la parenthèse est supprimé et remplacé par «ceux de la position I».

## **Article 6**

### **Groupe technique de classification**

#### **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 de :

- 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. À l'issue de la deuxième année, c'est la commission d'interprétation qui prend le relais.

Il pourra également se réunir à la suite d'une 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.

## **Article 7**

## **Passage à la nouvelle classification**

### **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.

## **Article 8 Dépôt et extension**

### **1) - Dépôt légal**

Le texte du présent avenant composé des :

- Titre III comportant les annexes :
  - A : Grille de classification des emplois
  - B : Les emplois-repères et leur classification
  - C : Table de correspondance à la mise en application
- Titre IV : Salaires minima

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

### **2) - Extension**

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



## Annexe A - Grille de classification des emplois

### Classification des emplois d'ouvriers et employés

Niv.	Définition	Éch.	Complexité de l'action	Autonomie Initiative Responsabilité	Formation Compétence
I	Le niveau I se caractérise par la réalisation de tâches simples ou de combinaisons de tâches simples effectuées selon des consignes prédéfinies.	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas normalement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.
		2	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi requérant une formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle de 9 mois maximum dans un poste de niveau I - 1.
		3	Combinaison et succession de tâches simples nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété	Emploi caractérisé par : - le respect des instructions, - le contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie selon une périodicité à déterminer en fonction des aptitudes développées.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau V de l'Éducation Nationale ou équivalent.
II	Le niveau II se caractérise par un ensemble d'opérations variées, requérant une aptitude à détecter des dysfonctionnements et, le cas échéant, à transmettre des consignes à un aide.	1	- Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies, - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau V de l'Éducation Nationale ou équivalent.
		2	- Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies, - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie, - l'aptitude à proposer des adaptations à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau IV (BAC) de l'Éducation

Nationale ou équivalent.

	3	- Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies, - l'aptitude à détecter une anomalie, - l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont le compte rendu est fait à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau IV (BAC) de l'Éducation Nationale ou équivalent.
III Le niveau III se caractérise par la réalisation régulière d'opérations complexes et combinées nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier dans le cadre de procédures larges, et la transmission de consignes. Ce niveau requiert une aptitude à la prise d'initiatives et au partage de son savoir-faire.	1	- Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. - Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau BAC + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'Éducation Nationale ou du réseau du CFA de la branche.
	2	- Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. - Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges, - l'aptitude à transmettre son savoir-faire.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau BAC + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'Éducation Nationale ou du réseau du C.F.A. de la branche.
	3	- Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. - Transmission d'informations et de consignes.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives face à des situations imprévues dont le compte rendu est fait à la hiérarchie, - l'aptitude à transmettre son savoir-faire.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (BAC + 2) de l'Éducation Nationale ou équivalent.

<p>IV Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en oeuvre de méthodes et/ou de moyens, en fonction de directives.</p> <p>Ce niveau requiert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence technique, et/ou l'animation d'équipe, sans que cette dernière soit nécessaire au positionnement dans ce niveau.</p>	<p>1 Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.</p>	<p>Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, - l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie.</p> <p>Emploi comportant éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.</p>	<p>Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (BAC + 2) de l'Éducation Nationale ou équivalent.</p>
	<p>2 Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.</p>	<p>Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, - l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement.</p> <p>Emploi comportant éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et dans ce cas l'appréciation des compétences des membres de celle-ci.</p>	<p>Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (BAC + 2) de l'Éducation Nationale ou équivalent.</p>
	<p>3 Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction des objectifs à atteindre.</p>	<p>Emploi exigeant : - le contrôle et la gestion d'une unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées - la proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité</p>	<p>Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétence, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau II (BAC + 3/4) de l'Éducation Nationale ou équivalent.</p>

## Classification des emplois de cadres

### 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

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

### Position II

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

### **Position III**

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

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

### **Position IV**

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

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

## **Annexe B - Les emplois-repères et leur classification**

### **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 :**

##### **I - Filière vente**

- Vendeur (fiche 1 )
- Vendeur de système (fiche 2 )

##### **2 - Filières 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 de Service 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)**

### **Filière «vente»**

#### **Emploi-repère : vendeur (Fiche 1)**

#### **Définition générale :**

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

#### **Activités**

- ✓ Accueil du client,
- ✓ Argumentation de vente,
- ✓ Information et conseil (conseil de vente, règlement, livraison, garantie, etc.),
- ✓ Formalisation de la vente et établissement des documents de vente,
- ✓ Vente des produits et des services,
- ✓ Connaissance des produits,
- ✓ Étiquetage et mise en place des produits en rayon;
- ✓ Vérification de la disponibilité des produits,
- ✓ Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients,
- ✓ Tenue du rayon (rangement, balisage),
- ✓ Implication (\*) en matière de propreté et de sécurité.

(\*) Implication ne veut pas dire exécution

#### **Emploi-repère : Vendeur de système (Fiche 2)**

#### **Définition générale :**

«Étudier, 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,
- ✓ Étude, 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.

### **Emploi-repère : Responsable de ventes avec personnel (Fiche 3)**

#### **Définition générale :**

«Mettre en œuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs commerciaux.»

#### **Activités**

- ✓ Animation d'une équipe,
- ✓ Organisation du travail de l'équipe,
- ✓ Participation à la fixation des objectifs,
- ✓ Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,
- ✓ Participation à la 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.

### **Filière «SAV—Livraison—Installation»**

#### **Emploi-repère : Livreur-Démonstrateur (Fiche 4)**

#### **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.

#### **Emploi-repère : Installateur (Fiche 5)**

##### **Définition générale :**

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

##### **Activités**

- ✓ Livraison des produits (éventuellement),
- ✓ État des lieux de l'installation existante,
- ✓ Établissement 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.

#### **Emploi-repère : Technicien-installateur (Fiche 6)**

##### **Définition générale :**

«Installer un ou plusieurs produits dans un ensemble complexe en modifiant ou en adaptant l'environnement nécessaire au fonctionnement de l'appareil.»

##### **Activités**

- ✓ Livraison des produits (éventuellement),
- ✓ État des lieux de l'installation existante,
- ✓ Proposition de l'éventuel système à installer,
- ✓ Établissement 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.

#### **Emploi-repère : Technicien - dépanneur (Fiche 7)**

**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,
- ✓ Établissement 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.

**Emploi-repère : Responsable Technique de SAV (Fiche 8)****Définition générale :**

«Mettre en œuvre 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 œuvre 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.

**Emploi-repère : Responsable des services de livraison (Fiche 9)****Définition générale :**

«Mettre en œuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs de livraison.»

**Activités**

- ✓ Animation de l'équipe,



- ✓ Organisation du travail de l'équipe,
- ✓ Participation à la fixation des objectifs,
- ✓ Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,
- ✓ Mise en place des mesures pour le respect des directives,
- ✓ Résolution des problèmes clients,
- ✓ Gestion, maintenance et contrôle des véhicules,
- ✓ Faire respecter les consignes.

## **Filière «Logistique-Magasinage»**

### **Emploi-repère : Magasinier de point de vente (Fiche 10)**

#### **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 (\*),
- ✓ Accueil du client,
- ✓ Application des procédures de circulation des produits et information à la hiérarchie des dysfonctionnements,

(\* Implication ne veut pas dire exécution)

### **Emploi-repère : Magasinier de SAV (Fiche 11)**

#### **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 (\*),
- ✓ Accueil du client,
- ✓ Application des procédures de circulation des pièces et produits et information à la hiérarchie des dysfonctionnements,

(\* implication ne veut pas dire exécution)

### **Emploi-repère : Magasinier d'entrepôt (Fiche 12)**

#### **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),
- ✓ Étiquetage,
- ✓ 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 (\*).

(\* implication ne veut pas dire exécution)

### **Emploi-repère : Responsable de service logistique (Fiche 13)**

#### **Définition générale :**

«Mettre en œuvre les moyens humains et matériels pour atteindre les objectifs de logistique.»

#### **Activités**

- ✓ Animation de l'équipe,
- ✓ Organisation du travail de l'équipe,
- ✓ Participation à la fixation des objectifs,
- ✓ Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,
- ✓ Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives,
- ✓ Résolution des problèmes techniques liés aux achats et aux fournisseurs,
- ✓ Gestion des stocks,
- ✓ Gestion, maintenance et contrôle des véhicules et matériels,
- ✓ Faire respecter toutes les consignes.

### **Emploi-repère : Employé administratif de magasin (Fiche 14)**

#### **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.

#### **Emploi-repère : Employé administratif de SAV (Fiche 15)**

##### **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) (\*),
- ✓ 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.

(\*) en vue de l'organisation des tournées des techniciens

#### **Emploi-repère : Employé administratif (Fiche 16)**

##### **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 dossiers),
- ✓ 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.

### Emploi-repère : Responsable administratif (Fiche 17)

#### Définition générale :

«Mettre en œuvre les moyens humains et matériels, pour réaliser les missions et les objectifs.»

#### Activités

- ✓ Participation à la fixation des objectifs,
- ✓ Choix, mise en œuvre 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,
- ✓ Échange d'informations avec les autres services.

### Positionnement des emplois repères

Cliquez pour consulter l'illustration

## Annexe C - Table de correspondance à la mise en application

### Classification « Parodi 1968 » et nouvelle classification

Coefficient	Échelon	Niveau
120	1	I
123	1	
126	2	
128	2	
130	2	
134	3	
138	3	
140	3	
147	3	
150	3	
158	1	II
160	1	
162	1	
165	1	
170	1	

180	2	
185	2	
190	3	
200	3	
205	1	III
209	1	
212	1	
Coefficients intermédiaires 213à 229	2	
230	3	
240	3	
246	1	IV
271	2	
290	3	

## TITRE IV

### Salaires minima

(mod. par )

*Avenant n° 21, 16 mai 2001, étendu par arr. 30 avr. 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.*

*Avenant n° 24, 15 mars 2002, étendu par arr. 24 sept. 2002, JO 3 oct. 2002 à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.*

*Avenant n° 26, 24 sept. 2003, étendu par arr. 23 sept. 2003, JO 6 janv. 2004, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.*

*Avenant n° 28, 29 oct. 2004, étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1<sup>er</sup> avr. 2005, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.*

## Avenant n° 24 du 15 mars 2002

(Étendu par arr. 24 sept. 2002, JO 3 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> avr. 2002)

### Article 1er

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2002.

### Article 2

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau le 19 septembre 2002 pour un réexamen de l'évolution éventuelle des salaires minima en fonction des indicateurs économiques et sociaux.

### Article 3

## I. - Ouvriers

Personnel des services techniques	Catégorie	Coef. hiér.	Salaire minimum mensuel 169 heures (en euros)	Taux horaire (en euros)
Manœuvre		120	1 127,73	6,67
Femme de ménage		120	1 127,73	6,67
Manœuvre spécialisé		128	1 134,04	6,71
<b>Ouvrier spécialisé :</b>				
- sans CAP	OS 1	140	1 144,48	6,77
- avec CAP ou connaissances équivalentes	OS 2	160	1 163,32	6,88
Chauffeur-livreur sans responsabilité d'encaissement	OS 2	160	1 163,32	6,88
Chauffeur-livreur-installateur	P 2	165	1 167,39	6,91
<b>Installateur d'antennes ou d'équipements auto-radio :</b>				
- débutant 1 <sup>re</sup> année	P 1	162	1 164,82	6,89
- après 1 an de pratique professionnelle	P 2	170	1 172,46	6,94
<b>Technicien-dépanneur d'appareils ménagers :</b>				
- débutant 1 <sup>re</sup> année	P 1	150	1 153,33	6,82
- après 1 an de pratique professionnelle	P 2	165	1 167,39	6,91
- confirmé pour tous appareils	P 3	190	1 220,17	7,22
- exceptionnellement qualifié pour appareils de technique avancée	P 4	230	1 413,52	8,36
<b>Technicien-dépanneur radio-télévision :</b>				
- débutant 1 <sup>re</sup> année	P 1	150	1 153,33	6,82
- après 1 an de pratique professionnelle	P 2	170	1 172,46	6,94
- confirmé pour tous appareils	P 3	200	1 264,81	7,48
- exceptionnellement qualifié pour appareils de technique avancée	P 4	240	1 473,46	8,73

## II. - Employés



.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

- 3 <sup>e</sup> échelon	290	1 768,99	10,47
--------------------------	-----	----------	-------

B. - Personnel des services administratifs	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum	Taux horaire
Garçon de courses	120	1 127,73	6,67
Employé aux écritures	126	1 132,02	6,70
Téléphoniste-standardiste	138	1 142,72	6,76
<b>Dactylographe :</b>			
- débutante	123	1 129,33	6,68
- 1 <sup>er</sup> échelon	128	1 134,04	6,71
- 2 <sup>e</sup> échelon	134	1 138,99	6,74
Dactylographe-facturière	147	1 151,14	6,81
<b>Sténo-dactylographe :</b>			
- débutante	128	1 134,04	6,67
- 1 <sup>er</sup> échelon	138	1 142,72	6,76
- 2 <sup>e</sup> échelon	147	1 151,14	6,81
Sténo-dactylographe correspondancièrè	158	1 160,74	6,87
Secrétaire sténo-dactylographe	185	1 196,21	7,08
Secrétaire de direction	205	1 288,67	7,63
Mécanographe	160	1 163,32	6,88
Employé de comptabilité	138	1 142,72	6,76
Aide-comptable	160	1 163,32	6,88
<b>Comptable :</b>			
- 1 <sup>er</sup> échelon	185	1 196,21	7,08
- 2 <sup>e</sup> échelon	212	1 319,28	7,81
Caissier-comptable	200	1 264,81	7,48
Employé de magasin, réception	120	1 127,73	6,67
<b>Employé principal ou magasinier :</b>			
- 1 <sup>er</sup> échelon	180	1 180,65	6,99
- 2 <sup>e</sup> échelon	205	1 288,67	7,63
Chef de magasin	209	1 305,57	7,73
<b>Vendeur :</b>			
- débutant	130	1 136,16	6,72

- débutant	130	1 136,16	6,72
- confirmé	150	1 153,33	6,82
- 1 <sup>er</sup> échelon	170	1 172,46	6,94
- 2 <sup>e</sup> échelon	190	1 220,17	7,22
Acheteur	230	1 413,52	8,36

### III. - Cadres

A. - Techniciens et agents de maîtrise	Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel 169 heures (en euros)	Taux horaire (en euros)
--	--------------------------	---	-------------------------

#### Position I :

Secrétaire de direction hautement qualifiée	255	1 561,53	9,24
Agent technique de contrôle	271	1 656,08	9,80
Agent technique du bureau d'études	271	1 656,08	9,80
Sous-chef de vente	290	1 768,99	10,47
Chef comptable	320	1 947,95	11,53
Chef de prospection	320	1 947,95	11,53
Chef de groupe	320	1 947,95	11,53
Chef du personnel	320	1 947,95	11,53
Chef du secteur	345	2 096,32	12,40

#### Position II :

Chef de service après-vente	350	2 126,16	12,58
Chef de service des achats	360	2 185,76	12,93
Chef de vente	380	2 304,20	13,63
Chef de service de comptabilité	380	2 304,20	13,63
Attaché de direction	400	2 422,95	14,34
Directeur commercial	450	2 717,42	16,09

### Valeur du point de référence

Le présent avenant ne fait plus mention de la valeur d'un point de référence illustrant la hausse convenue par rapport aux avenants antérieurs. Ce nouveau mode de calcul des salaires catégoriels a été adopté au cours de la réunion de la commission mixte du 28 octobre 1982.

Pour chacune des catégories d'emploi, la valeur du point est différente.

Le tableau ci-dessous précise la valeur réelle du point à multiplier par le coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi pour obtenir le salaire minimum mensuel correspondant à 169 heures par mois.



Exemple	Coefficient hiérarchique	Valeur du point (en euros)	Salaire minima mensuel 169 heures (en euros)	Taux horaire (en euros)
Technicien dépanneur radio- télévision	170	6,89677	1 172,45	6,94
Chef comptable	320	6,08733	1 947,95	11,53

### Montant maximum de la prime d'ancienneté

(art. 24 de la convention)

La prime d'ancienneté se calcule sur le salaire minimum de la grille de convention.

Celui-ci est toutefois plafonné au salaire minimum correspondant au coefficient 250 (6,12679 € × 250 = 1 531,70 €). Cette base de calcul n'a pas à être dépassée durant la période de validité du présent avenant.

Minimum conventionnel garanti :

Horaire = 6,67 €

Mensuel = 1 127,73 €

### Date d'application du présent barème : 1<sup>er</sup> avril 2002

Coefficient	Valeur du point (en euros)	Coefficient	Valeur du point (en euros)
120	9,39766	200	6,32402
123	9,18150	205	6,28615
126	8,98427	209	6,24670
128	8,85961	212	6,22303
130	8,73970	230	6,14572
134	8,49987	240	6,13940
138	8,28054	246	6,13467
140	8,17482	250	6,12679
147	7,83085	255	6,12363
150	7,68885	271	6,11100
158	7,34645	290	6,09996
160	7,27072	320	6,08733
162	7,19025	345	6,07629
165	7,07506	350	6,06747

170	6,89677	360	6,07156
180	6,56911	380	6,06367
185	6,46602	400	6,05736
190	6,42193	450	6,04316

## **Avenant n° 28 du 29 octobre 2004**

(Étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1<sup>er</sup> avr. 2005, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2004)

### **Préambule**

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

- conformément à l'avenant 22 du 16 mai 2001, l'augmentation s'appliquera sur la colonne 1<sup>er</sup> janvier 2006 de la période de transition ;
- 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 2005,
  - + 25 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

### **Article 1er**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2004

### **Article 2**

#### **Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise Base mensuelle de 151,67 heures**

Niveau	Échelon	1 <sup>er</sup> novembre 2004
I	1	1 154,21 €
		7,61 €
		1 159,21 €
		7,64 €
		1 193,36 €
		7,87 €
		1 214,00 €
		8,00 €
		1 254,30 €
		8,27 €
		1 295,20 €
		8,54 €

		8,54 €
III	1	1 329,00 €
		8,76 €
III	2	1 382,88 €
		9,12 €
III	3	1 428,11 €
		9,41 €
IV	1	1 465,54 €
		9,66 €
IV	2	1 624,41 €
		10,71 €
IV	3	1 774,38 €
		11,70 €

1<sup>ère</sup> ligne : mensuel 2<sup>ème</sup> ligne : horaire

**Article 3**  
**Salaires minima conventionnels des cadres**  
**Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 217 jours**

Position	1 <sup>er</sup> novembre 2004
I	21 191,83 €
	annuel
	1 625,14 €
	mensuel
	26 206,72 €
	annuel
	2 011,26 €
	mensuel
	31 259,62 €
	annuel
	2 397,21 €
	mensuel
	35 902,76 €
	annuel

IV	35 902,76 €
IV	2 788,16 €
	mensuel

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.

## **Avenant n° 30 du 13 octobre 2005** (Étendu par arr. 16 janv. 2006, JO 25 janv.)

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

- cet avenant met un terme à la période transition définie par le titre IV Salaires Minima de l'avenant 22 du 16 mai 2001 ;
- 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 application**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> du mois de l'extension.

### **Article 2**

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

#### **Base mensuelle de 151,67 heures**

Niveau	Échelon	Mensuel
		1 220,00 €
		8,044 €
	2	1 225,00 €
		8,077 €
	3	1 234,00 €
		8,136 €
		1 267,00 €
		8,353 €
	2	1 300,00 €
		8,571 €
	3	1 333,00 €
		8,789 €
		1 366,00 €
		9,006 €

		9,006 €
	2	1 399,00 €
		9,224 €
	3	1 432,00 €
		9,441 €
IV	1	1 480,00 €
		9,758 €
	2	1 660,00 €
		10,945 €
	3	1 840,00 €
		12,132 €

1ère ligne : mensuel ; 2e ligne : horaire

### **Article 3 Salaires minima conventionnels des cadres**

#### **Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours**

Position	
I	21 900,00 € annuel 1 679,00 € mensuel
II	27 457,00 € annuel 2 105,00 € mensuel
III	32 896,00 € annuel 2 522,00 € mensuel
IV	38 335,00 € annuel 2 939,00 € mensuel

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.

### **Avenant n° 33 du 20 juin 2006**

(Étendu par arr. 5 févr. 2007, JO 14 févr. à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)

#### **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 Application**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2006.

## **Article 2 Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés et agents de maîtrise**

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveaux	Échelons	Minima	
		Mensuels	Horaires
I	1	1254,28 €	8,270 €
	2	1259,28 €	8,303 €
	3	1268,28 €	8,362 €
II	1	1301,28 €	8,580 €
	2	1334,28 €	8,797 €
	3	1367,28 €	9,015 €
III	1	1400,28 €	9,232 €
	2	1433,28 €	9,450 €
	3	1466,28 €	9,667 €
IV	1	1514,28 €	9,984 €
	2	1694,28 €	11,171 €
	3	1874,28 €	12,357 €

## **Article 3 Salaires minima conventionnels mensuels des cadres**

Base mensuelle de 151,67 heures ou de 218 jours

Position	Minima	
	Annuels	Mensuels

I	22 347,13 €	1713,28 €
II	27 904,14 €	2139,28 €
III	33 343,13 €	2556,28 €
IV	38 782,13 €	2973,28 €

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.

## **Avenant n° 34 du 20 février 2007** (Non étendu)

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

### **Préambule**

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 1<sup>er</sup> avril 2007 ;

La grille des salaires faisant l'objet de l'article 3 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2007.

### **Article 2**

#### **Application au 1<sup>er</sup> avril 2007**

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1 266,82 €
	2	1 271,87 €
	3	1 280,96 €
	1	1 314,29 €
	2	1 347,62 €
	3	1 380,95 €

II	1	1 314,29 €
II	2	1 347,88 € 9,324 €
II	3	1 380,95 €
	2	1 447,61 € 9,545 €
	3	1 480,94 € 9,764 €
	1	1 529,42 € 10,084 €
	2	1 711,22 € 11,283 €
	3	1 893,02 € 12,481 €

1<sup>ère</sup> ligne : mensuel ; 2<sup>e</sup> ligne : horaire

**Salaires minima conventionnels des cadres**  
Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours

Position	Salaires
I	22 571,00 € annuel 1 730,00 € mensuel
II	28 183,00 € annuel 2 161,00 € mensuel
III	33 677,00 € annuel 2 582,00 € mensuel
IV	39 170,00 € annuel 3 003,00 € mensuel

En cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

**Article 3**  
**Application au 1<sup>er</sup> septembre 2007**

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

Base mensuelle de 151,67 heures



Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1 285,82 € 8,478 €
	2	1 290,95 € 8,512 €
	3	1300,17 € 8,573 €
II	1	1 334,00 € 8,796 €
	2	1 367,83 € 9,018 €
	3	1 401,66 € 9,242 €
III	1	1 435,49 € 9,464 €
	2	1 469,32 € 9,688 €
	3	1 503,15 € 9, 910 €
IV	1	1 552,36 € 10,235 €
	2	1 736,89 € 11,452 €
	3	1 921,42 € 12,668 €

1<sup>ère</sup> ligne : mensuel ; 2<sup>e</sup> ligne : horaire

**Salaires minima conventionnels des cadres**  
Base mensuelle de 151,67 heures ou forfait annuel de 218 jours

Position	Salaires
I	22 910,00 € annuel
	1 756,00 € mensuel
II	28 606,00 € annuel
	2 193,00 € mensuel
III	34 182,00 € annuel
	2 621,00 € mensuel
IV	39 758,00 € annuel
	3 048,00 € mensuel

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** **Négociation salaires**

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 des salaires début janvier 2008.

## **TITRE V** **Prévoyance** (mod. par )

*Avenant n° 39, 21 nov. 1986, étendu par arr. 8 janv. 1987, JO 20 janv.*

*Avenant n° 19, 1<sup>er</sup> mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill., à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

*Avenant n° 21, 16 mai 2001, étendu par arr. 30 avr. 2002, JO 5 mai, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

## **Article 1** **Prestations** (mod. par )

*Avenant n° 19, 1<sup>er</sup> mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill., à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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'une rente de conjoint de l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (O.C.I.R.P.).

## **Article 2** **(Avenant n° 31, 16 nov 2005, étendu) « Garantie décès - Invalidité absolue et définitive »** (mod. par )

*Avenant n° 19, 1<sup>er</sup> mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill., à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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

Option 1 :

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

si le salarié était au moment de l'évènement :

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

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'évènement : 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'évènement,

+

Rente éducation service au profit de chaque enfant à charge dont le montant annuel est fixé à 5 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'évènement jusqu'à 17 ans révolus, portée à 7 % à compter de 18 ans.

Cette rente serait revalorisée au 1<sup>er</sup> 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 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité avant son départ en retraite bénéficie par anticipation, selon son choix, de l'une ou l'autre des deux 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 21<sup>ème</sup> 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 «viabiles» moins de 300 jours après le décès du salarié.

Pour le droit aux prestations au titre des garanties prévues au présent article (article 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 ayant - droits es qualité ; 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 deux (2) années d'existence à la date de l'évènement 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'évènement 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 deux (2) ans jusqu'à l'évènement 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 :

À 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 leur représentants légaux es qualité durant leur minorité.

### **Article 3** **Garantie incapacité de travail/Invalidité**

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 soixante jours est appliquée à chaque arrêt.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 p. 100 du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général de sécurité sociale, et porté à 90 p. 100 du salaire brut sous déduction des prestations versées par le régime général 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 douze mois précédant l'arrêt de travail, sans que cette somme puisse être inférieure au dernier salaire brut mensuel précédant cet arrêt.

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

### **Article 4** **Garantie maternité** **(mod. par 🏠)**

*Avenant n° 19, 1<sup>er</sup> mars 2000, étendu par arr. 21 juin 2000, JO 18 juill., à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension*

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.

### **Article 5** **Rente de conjoint survivant**

(mod. par 🗨)

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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

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

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

- jusqu'à leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26<sup>ème</sup> anniversaire et ce, sous condition, soit :
  - . de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
  - . d'être en apprentissage,
  - . de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
  - . d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de l'Agence Nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle,
  - . d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

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

## 5-2 - Rente d'orphelin de père et de mère

Il peut être attribué une rente temporaire aux enfants orphelins de père et de mère. Elle est versée tant que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à charge précisée à l'article 5-1 ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est servie sans conditions jusqu'au 21<sup>ème</sup> anniversaire (au lieu du 18<sup>ème</sup> anniversaire).

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

## 5-3 - Capital en cas de décès n'ouvrant pas droit à la rente de conjoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux prestations rentes de conjoint ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin prévues à l'article 5-1 ci-dessus, il est prévu le versement au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

**5-4** - Les dispositions prévues au présent article 5 s'appliquent à tous sinistres survenant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

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

## **Article 6** **Information des salariés** (mod. par )

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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.

## **Article 7** **Cotisation** (mod. par )

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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.

## **Article 8** **Organisme gestionnaire** (mod. par )

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

### **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 œuvre 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.

### **Article 9**

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

(mod. par ➡)

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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 1<sup>er</sup> 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.

### **Article 10**

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

(mod. par ➡)

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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.

## **Article 11** **Durée - Révision - Dénonciation** (mod. par )

*Avenant n° 31, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du premier jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension*

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.

## **TITRE VI** **Emploi et formation**

**(Titre résultant de l'avenant n° 21 du 16 mai 2001, étendu par arrêté du 30 avril 2002, JO 5 mai 2002, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 13 du 21 avril 1998 étendu par arrêté du 12 octobre 1998, JO 21 octobre 1998)

### **Préambule**

La loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans a institué un système de formation spécifique pour les entreprises immatriculées au répertoire des métiers sans préjudice d'une éventuelle inscription au registre du commerce.

Aux termes de cette loi, la gestion de la formation est confiée à des fonds d'assurance formation (F.A.F.) habilités.

Pour la profession, F.A.F. ELEC, fonds d'assurance formation de non-salariés, est le F.A.F. compétent, habilité par arrêté du ministre du commerce et de l'artisanat en date du 5 juin 1984. La loi du 23 décembre 1982 dispose par son article 8 que, jusqu'à la mise en place d'un système de formation continue au profit des salariés des entreprises d'un effectif inférieur à dix, les salariés des entreprises immatriculées au répertoire des métiers peuvent bénéficier des actions de formation financées par les fonds d'assurance formation de non salariés créés par la loi.

La loi n° 91-1405 a mis en place, d'une part, le système de formation des salariés des entreprises occupant moins de 10 salariés (articles L. 952-1 à L. 952-5 du code du travail) et, d'autre part, un système de formation spécifique aux travailleurs indépendants non salariés autres que les artisans (articles L. 953-1 à L. 953-3 du code du travail). Pour cette dernière catégorie la collecte des fonds correspondants a été confiée à l'AGEFICE, fonds d'assurance formation régi par l'article L. 961-10 du code du travail, en cours d'habilitation.

*(Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 26 juillet 1993, JO 8 août 1993) 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 dix salariés et plus.*

Le présent chapitre a pour vocation d'organiser, pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et entrant dans le champ d'application de la convention collective, l'ensemble du système de formation continue applicable à leurs salariés.

## **CHAPITRE I** **CPNEFP**

**(Ajouté par avenant n° 10 du 22 février 1996 étendu par arrêté du 17 juin 1996, JO 27 juin 1996 à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension)**

### **Article 1**

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).



## **Article 2**

La commission paritaire est composée de 10 membres à raison de :

- un collègue des salariés de 5 membres, à raison d'un membre pour chaque organisation syndicale ;
- un collègue des employeurs de 5 membres, à raison de :
  - 2 membres désignés par la FENACEREM ;
  - 2 membres désignés par FEDELEC ;
  - 1 membre désigné par le SEM.

Chaque organisation désigne son ou ses représentants.

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

Le membre suppléant remplace le titulaire qu'il supplée en cas d'impossibilité pour celui-ci de siéger.

Il appartient au titulaire qui ne peut siéger de faire le nécessaire pour se faire remplacer par son suppléant.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

## **Article 3**

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 tous les ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le président convoque au moins un mois à l'avance les membres de la commission qui doit se réunir au moins une fois par an.

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

Le président fixe l'ordre du jour, anime et conduit les débats, et en fait établir le compte rendu par le secrétariat.

## **Article 4**

La CPNEFP prend ses décisions à la majorité des trois-quarts (3/4) des votants.

Les pouvoirs sont pris en compte pour la détermination de la majorité.

## **Article 5**

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

## **Article 6**

Les fonctions des membres de la CPNEFP sont gratuites.

Les frais de transport et de séjour des membres salariés seront pris en charge conformément aux règles fixées par l'article 4 des clauses générales de la présente convention collective nationale.

## **Article 7**

La CPNEFP a pour mission :

### **7.1 - En matière d'emploi :**

- 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'emplois et contribution à leur régulation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande ;
  - contribution à la définition d'une politique de formation pour la branche ;
  - contribution à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- en cas de projet de licenciement collectif pour raison économique intervenant dans une entreprise, le comité d'entreprise peut informer la CPNEFP.

## **7.2 - En matière de formation :**

### **a - En matière de formation initiale :**

- 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.

### **b - En matière de reconversion :**

- participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche (formation AFPA en particulier).

### **c - En matière de formation en alternance des jeunes (apprentissage, contrats de qualification, etc...) :**

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

### **d - En matière de formation continue :**

- contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

### **Article 8**

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

### **Article 9**

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux instances compétentes.

## **CHAPITRE II**

### **Article 10**

#### **Collecte des fonds**

**(Modifié par avenant n° 13 du 21 avril 1998 étendu par arrêté du 12 octobre 1998, JO 21 octobre 1998)**

**1** - À compter de la collecte de 1999, les entreprises employant moins de dix salariés, et relevant de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, un pourcentage minimal de 0,40 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente.

Les entreprises s'acquittent de leur contribution auprès de l'AGEFOS - PME, organisme paritaire collecteur agréé par l'arrêté du 22 mars 1995 :

- en versant au minimum 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des formations d'insertion en alternance ;
- en effectuant un versement minimal de 0,30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation continue.

Le montant minimal de la participation au titre de la formation continue ne peut être inférieur à 1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment de la collecte.

Ces dispositions s'appliquent, pour la première année, à la masse salariale de l'année 1998.

**2** - À compter de la collecte de 2001, les entreprises employant moins de 10 salariés, et relevant de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, consacrent chaque année, au financement des actions de formation professionnelle, un pourcentage minimal de 0,50 % du montant des salaires à payer pendant l'année précédente.

Les entreprises s'acquittent de leur contribution auprès de l'AGEFOS - PME, organisme paritaire collecteur agréé par l'arrêté du 22 mars 1995 :

- en versant au minimum 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des formations d'insertion en alternance ;
- en effectuant un versement minimal de 0,40 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation continue.

Le montant minimal de la participation au titre de la formation continue ne peut être inférieur à 1,5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment de la collecte.

Ces dispositions s'appliquent, pour la première année, à la masse salariale de l'année 2000.

Il est conféré à l'A.G.E.F.O.S.-P.M.E. un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes versées indûment par les entreprises auprès de tout autre organisme.

## **Article 11** **Commission paritaire**

Une commission paritaire composée comme suit est créée :

a) Représentation des organisations de salariés :

Un siège par organisation signataire des présentes. Il appartiendra à chaque organisation de désigner son représentant.

b) Représentation des organisations d'employeurs :

Un siège est attribué au Syncomem.

Le nombre de sièges restant à pourvoir est déterminé par abondement à nombre égal au nombre de sièges attribués à la représentation des organisations de salariés.

Si le nombre ainsi obtenu est divisible par 2, le résultat de cette division détermine le nombre de sièges attribués respectivement à la Fenacerem et à Fedelec.

Dans le cas contraire, le siège restant est attribué à la Fenacerem.

La commission paritaire ainsi désignée fixe elle-même ses propres règles de fonctionnement par tous moyens à sa convenance (règlement intérieur par exemple).

Son secrétariat est assuré par l'AGEFOS-P.M.E.

## **Article 12** **Politique de formation**

La commission paritaire a pour mission, dans le cadre du présent avenant de :

- déterminer la politique de la profession en ce qui concerne la formation continue ;
- fixer les priorités de formation au titre de formation continue ;
- analyser les besoins de la profession en matière d'actions collectives par la réalisation d'études et l'analyse des statistiques fournies par l'AGEFOS-P.M.E. ou tout autre organisme qualifié ;
- assurer la liaison et la coordination avec toutes les instances représentatives de la profession ;
- collecter des informations sur la dimension européenne de la formation dans la profession.

## **Article 13**

## **Congé individuel de formation**

Les cotisations dues au titre du congé individuel de formation par les entreprises de moins de dix salariés pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée sont versées au Fongecif régional compétent et gérés paritairement à l'échelon interprofessionnel.

# **CHAPITRE III**

## **Formations par la voie de l'apprentissage**

(Ajouté par avenant n° 4 du 7 janvier 1994, étendu par arrêté du 9 février 1994, JO 17 février 1994)

### **Article 14**

#### **Fonds concernés**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues de verser à l'AGEFOS-P.M.E. :  
— leur contribution de 0,1 p. 100 additionnelle à la taxe d'apprentissage destinée au financement des formations en alternance pour les entreprises de moins de dix salariés ;  
— 25 p. 100 de la contribution de 0,4 p. 100 destinée au financement de l'alternance pour les entreprises de dix salariés et plus,  
conformément au décret n° 93-756 du 29 mars 1993.

### **Article 15**

#### **Affectation des fonds**

Les fonds ainsi collectés seront affectés 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 en temps utile par la commission paritaire prévue à l'article 11, après examen des dossiers.

### **Article 16**

#### **Gestion des fonds**

La commission paritaire prévue à l'article 11 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 déjà retenus ;
- 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.

Elle détermine dans chaque cas les éléments qui sont nécessaires à son appréciation.

Elle détermine également la répartition des sommes qu'elle attribue entre les différents bénéficiaires.

### **Article 17**

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

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent verser au moins 20 p. 100 de leur taxe d'apprentissage à un établissement assurant une formation technique ou commerciale en rapport direct avec la profession. Les exonérations liées à l'accueil des apprentis en entreprises sont libératoires de cette obligation à concurrence de leur montant.

# **CHAPITRE IV**

## **Évolution**

### **Article 18**

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

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

### **Article 19**

## **Évolution du système**

La profession se réserve la possibilité d'attribuer les missions confiées à l'AGEFOS-P.M.E. et/ou aux Fongecif par le présent accord à d'autres organismes de son choix en fonction de l'évolution des circonstances ou de la législation en la matière.

## **Annexes**

### **Annexe du 30 décembre 1968 - Apprentissage formation professionnelle - Recyclage**

**(À titre provisoire et en attente de la signature de l'annexe relative à l'apprentissage, la formation professionnelle et le recyclage, les dispositions de l'ancienne convention collective relative à ces questions continuent de s'appliquer)**

**(Étendue par arrêté du 15 décembre 1970, JO 31 décembre 1970)**

#### **Apprentissage**

L'apprentissage est organisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Embauchage et contrat**

Le candidat à l'apprentissage doit avoir seize ans ou bénéficier d'une dispense accordée par l'inspection d'académie.

Lors de l'embauchage, les représentants légaux de l'apprenti doivent fournir un certificat d'orientation professionnelle et préciser le niveau de ses connaissances générales (titulaire du C.E.P., du B.E.P.C., etc.).

Ils fourniront également un certificat médical d'aptitude à l'exercice de la profession.

L'apprenti doit remplir les conditions prévues par le code du travail et, pour les entreprises inscrites au répertoire des métiers, par le code de l'artisanat.

La durée du contrat est de trois années minimum. Il ne devient définitif qu'après une période d'essai de deux mois au cours de laquelle il peut être résilié par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

La résiliation sera notifiée à l'organisme de tutelle.

#### **Immatriculation à la sécurité sociale**

La demande d'immatriculation doit être adressée à la sécurité sociale dès l'embauchage.

#### **Rémunération**

La rémunération minimum de l'apprenti est fixée comme suit :

- Première année (premier semestre) : 2/10 du S.M.I.G. ;
- Première année (deuxième semestre) : 3/10 du S.M.I.G. ;
- Deuxième année : 4/10 du S.M.I.G. ;
- Troisième année : 5/10 du S.M.I.G. ;
- Quatrième année (éventuellement) : 7/10 du S.M.I.G.

#### **Congés annuels**

Pendant la durée de son contrat, l'apprenti bénéficie d'une semaine de plus de congé payé que le personnel non cadre de l'entreprise.

#### **Organisation de l'apprentissage**

Lorsque le chef d'entreprise n'est pas le maître d'apprentissage, il désigne un ouvrier spécialisé comme responsable de l'apprenti. Ce responsable rend compte périodiquement au chef d'entreprise des résultats acquis.

Il est recommandé de faire suivre à l'apprenti, en plus des cours professionnels obligatoires, des cours (cours par correspondance, par exemple) lui permettant d'acquérir des connaissances générales plus étendues.

Le maître d'apprentissage contrôle l'assiduité de l'apprenti aux cours et vérifie ses progrès.

#### **Sécurité du travail**

Il est rappelé, à l'intention notamment des apprentis aidant au montage des antennes de télévision, que l'emploi du casque,

de la ceinture et des gants de sécurité est obligatoire pour tous les travaux en élévation ou sous tension.

Les apprentis, comme les enfants âgés de moins de dix-huit ans, ne peuvent d'ailleurs être employés à ces travaux que dans les conditions fixées par la loi (loi du 8 janvier 1965, entre autres) et réglementaires, et après constatation médicale de leur aptitude.

## **Fin de l'apprentissage**

À la fin de l'apprentissage, le maître d'apprentissage délivre une attestation constatant l'exécution du contrat.

Il présente l'apprenti aux examens pour l'obtention du C.A.P. et, selon le cas, à l'examen de fin d'apprentissage sous le contrôle de l'organisme de tutelle.

## **Formation professionnelle**

Constatant que les entreprises du groupe 742 de la nomenclature des activités économiques (I.N.S.E.E.) ne disposent actuellement, pour la formation des candidats aux emplois techniques qu'elles peuvent offrir, que des cours préparant :

- à l'examen de fin d'apprentissage ;
- aux C.A.P. de monteur câbleur ;
- au C.A.P. d'électronicien ;

À l'examen de fin de stage de l'association pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.), dont aucun ne répond exactement à leurs besoins, les parties intéressées conviennent de demander au ministère de l'éducation nationale l'établissement d'une convention de formation professionnelle (type A), conformément au décret du 15 novembre 1967, pris pour l'application de la loi d'orientation et de programme du 3 décembre 1966.

## **Recyclage**

En raison de l'évolution permanente des techniques, il apparaît nécessaire d'organiser périodiquement des stages de recyclage.

Les stages de l'A.F.P.A. donnent lieu à l'attribution d'indemnités versées par l'État. Toutefois, l'employeur qui les fait suivre à ses techniciens garantit à ceux-ci le maintien de leur salaire et leur verse en conséquence la différence entre le montant de ce salaire et celui de l'indemnité.

Les frais des stages organisés par les marques sont pris en charge par l'employeur dans les conditions habituelles.

Dans tous les cas où l'employeur supporte des frais de stage, il peut exiger l'établissement d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins une année.

Les différends relatifs à l'exécution de ce contrat sont soumis à l'arbitrage de l'organisme compétent.

## **Salaires**

(Voir Titre IV de la convention)

## **Textes complémentaires**

## **Formation professionnelle**

### **Accord n° 29 du 8 avril 2005**

(Étendu par arr. 7 oct. 2005, JO 19 oct., applicable à compter du jour qui suit la date de son dépôt, soit le 28 mai 2005)

(mod. par )

*Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 19 oct. 2005*

## **Préambule**

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.

## **Article 1**

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

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.

## **Article 2**

### **Entretien professionnel**

#### **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 deux (2) ans d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie d'un entretien professionnel.

#### **2.2 - Modalités de mise en œuvre de l'entretien**

Cet entretien a lieu, au minimum tous les deux (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 huit (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 œuvre 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.

## **Article 3**

### **Bilan de compétence**

#### **3.1 - Objectif et public**

Le bilan de compétence 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 compétence 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 vingt (20) ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante cinquième (45<sup>e</sup>) anniversaire, le salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un (1) an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence 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 quinze (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 vingt quatre (24) heures, consécutives ou non, par bilan.

#### **3.3 - Modalité de mise en œuvre 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 deux (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 six (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.

À 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 compétence 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 compétence ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

##### **3.3.3 - mise en œuvre**

Le bilan de compétence mis en œuvre 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 compétence mis en œuvre 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.

## **Article 4**

### **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

#### **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 trois (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 vingt quatre (24) heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE.

#### **4.3 - Modalités de mise en œuvre de la VAE**

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

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF) soit, 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 soixante (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 six (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 œuvre 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 œuvre 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.

## **Article 5**

### **Passeport de formation**

#### **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 œuvre 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.

## **Article 6** **Droit Individuel à la Formation (DIF)** **(mod. par )**

*Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 19 oct. 2005*

### **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 un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise,
- d'un contrat de travail à durée déterminée sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant quatre (4) mois consécutifs ou non au cours des douze (12) derniers mois.

### **6.2 - Durée**

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet, justifiant d'un (1) an révolu d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation de vingt et une (21) heures.

*(Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu)* Ce droit est cumulable dans la limite de cent vingt (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 trente (30) heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle) au cours des douze (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 trente (30) heures hebdomadaires (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), la durée, dans la limite d'un plafond de cent vingt (120) heures, est calculée prorata temporis des heures réalisées au cours de l'année précédant l'acquisition du droit.

*(Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu)* Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et à temps complet, la durée du droit à DIF est calculée prorata temporis de la durée réelle du contrat.

*(Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu)* 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 une (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 (compteur de droits par exemple). *(Phrase ajoutée par avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu et exclu de l'extension par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin : En outre, cette information doit être fournie aux salariés en contrat de travail à durée déterminée au terme de leur contrat.)*

### **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 d'un (1) an et moins de deux (2) ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier d'une année, bénéficient d'un droit complet de vingt et une (21) heures auquel s'ajoute un prorata temporis calculé en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 1<sup>er</sup> 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 un (1) an d'ancienneté au 7 mai 2004, disposera par anticipation d'un droit de quatorze (14) heures au titre du DIF dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera au 1<sup>er</sup> janvier 2006 d'un nouveau droit de vingt et une (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 vingt et une (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 1<sup>er</sup> janvier 2006 de quatorze (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 trente (30) heures par semaine (ou son équivalence mensuelle ou annuelle), au cours des douze (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 1<sup>er</sup> 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 cent vingt (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 œuvre 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 dix (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.

*(Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu)* 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 deux (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 sept (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 (prévis).

À 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.

## **Article 7 Professionalisation**

### **7.1 - Contrat de professionnalisation**

#### **7.1.1 - objectif et public**

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes ayant jusqu'à vingt six (26) ans pour acquérir une qualification ou compléter à des fins professionnelles une formation initiale, et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de vingt six (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'État, 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 six (6) et douze (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 vingt quatre (24) mois :

- pour les jeunes de moins de vingt six (26) ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Éducation Nationale ou un titre à finalité professionnelle, 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 deux cents (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'Éducation 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 vingt et un (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 vingt et un (21) ans et de moins de vingt six (26) ans :  
75 % du SMIC,  
80 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnelle ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- pour les bénéficiaires âgés de vingt six (26) ans et plus :  
85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier (1<sup>er</sup>) 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 œuvre qu'à l'issue de l'exercice 2006, premier exercice donnant une visibilité suffisante.

#### **7.1.6 - renouvellement des contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une (1) fois dans l'un des cinq (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 œuvre 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 œuvre 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 un (1) an minimum d'ancienneté dans l'entreprise et soit quarante cinq (45) ans et plus, soit plus de vingt (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 six (6) mois (accident du travail, maladie).

### **7.2.2 - axes de formation**

Les formations recouvrent trois (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 trente cinq (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 œuvre**

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 œuvre est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cet accord comporte :

- les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation,
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé,
- les engagements de l'employeur 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 œuvre de la période de professionnalisation.

## **7.2.5 - financement**

Les formations entrant dans la mise en œuvre 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 œuvre

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire

- doit avoir exercé cette mission dans les trois (3) années précédant la date d'application de l'accord,
- sinon, doit répondre aux conditions suivantes :
  - une expérience professionnelle minimum de deux (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,
  - suivi d'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 quatre (4) ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées dans la limite maximale de deux (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 pénalisent 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 œuvre de l'action de formation du tuteur

## Article 8 Plan de formation (mod. par )

*Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 19 oct. 2005*

## 8.1 - Objectif et public

Le plan de formation a pour objectif de mettre en œuvre 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 œuvre

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 œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Dans la présentation de son plan de formation, l'entreprise doit distinguer :

- (*Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu*) 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 cinquante (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 huit (8) jours suivant sa conclusion, elles peuvent s'effectuer hors temps de travail dans la limite de quatre-vingts (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**

À 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.

## **Article 9**

### **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

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.

## **Article 10**

### **Information des institutions représentatives du personnel**

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 deux (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 œuvre ;

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 trois (3) semaines avant chacune des réunions. Dans le cas où, selon les dispositions de l'article L. 434-7 du Code du travail et celles qui lui sont liées, il existe une commission de formation, celle-ci recevra les documents dans les mêmes délais ;

- le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en contrat d'alternance ou en stage,
- les délégués syndicaux, s'ils existent dans l'entreprise, sont destinataires des mêmes informations et documents que le comité d'entreprise.

À l'occasion de ces réunions, le comité d'entreprise est également consulté sur la mise en œuvre

- 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.

## **Article 11**

### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### **11.1 - Objectif**

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

#### **11.2 - Mission**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Il doit accompagner les représentants de la CPNEFP et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNEFP, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'Observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre (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'orientations 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 au moins une fois par an.

Pour assurer ce rôle, la CPNEFP détermine au moins une séance de travail spécifique par an ayant pour seul ordre du jour les travaux relevant de l'observatoire.

### **11.5 - Assistance technique de l'Observatoire**

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre 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.

## Financement (mod. par )

*Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 19 oct. 2005*

### 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 1<sup>er</sup> 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 3 ans après l'application de cet accord.

#### 12.1.1 - entreprises employant moins de dix (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 0,55 % du montant des salaires payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

- 0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont :  
2 % de cette collecte, dans la limite de 80 000 €, sont affectés au financement des travaux de l'Observatoire visé à l'article 11 de l'accord ;

- 0,40 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, contribution qui ne peut pas être inférieure à 1,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment de la collecte ;

(Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu) 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 dix (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 €, 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 préalable de la CPNEFP ;

- (Avenant n° 32, 16 nov. 2005, étendu) 0,10 % 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 dix (10) salariés, leurs contributions dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation;
- pour les entreprises de dix (10) salariés et plus, leur contribution due au titre de la professionnalisation.

## **Article 13 Date d'application - Dépôt - Extension**

### **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.

Electronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services) - Electronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)

© 2007 Editions Législatives - ISSN : 1165-9890