

Électronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)

BROCHURE JO 3076

IDCC 1686

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) ;
CNEF (Adhésion par lettre du 11 juillet 2023).

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

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 I	Clauses générales
Titre II	Avenant «cadres» (ex Annexe III)
Titre III	Classification (ex Annexe I)
Titre IV	Salaires minima (ex Annexe II)
Titre V	Prévoyance (ex Annexe IV)
Titre VI	Emploi 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 Champ d'application - Objet

(Voir aussi la Décision d'interprétation du 10 mai 2012)⁽¹⁾

(1) Décision d'interprétation du 10 mai 2012 (Étendue par arr. 12 févr. 2013, JO 12 févr.) :

La Commission paritaire nationale d'interprétation, saisie le 28 mars 2012 par FEDELEC, s'est réunie le jeudi 10 mai 2012 de 14 h 00 à 17 h 30.

Étaient présents :

Collège patronal :

Collège salarié : Fédération des Services CFDT

FEC - FO

FNPCDS CGT

SNECS FNECS CFE-CGC

SNECS FNECS CFE-CGC.

Étaient excusés :

Collège patronal :

Collège salarié : Fédération des Services CFTD

FCSFV CFTC

Ordre du jour :

Rappel des règles de fonctionnement de la Commission Nationale d'interprétation (Article 42 de la convention collective),

Interprétation de l'article 1 de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la Convention Collective notamment la définition des termes «non associée» dans l'expression «réparation non associée à un constructeur» cités aux points c et d dudit article.

En préambule, les partenaires sociaux rappellent que :

la Commission est composée de représentants des organisations signataires de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 organisations syndicales de salariés et les 2 organisations patronales ont été convoquées conformément à la procédure définie en Commission Mixte, à l'unanimité des présents,

elle se réunit à la demande d'une organisation signataire,

les organisations signataires de la convention collective ayant fait droit, à la saisine de FEDELEC (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPCDS-CGT en lui donnant une voix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation ont apporté les précisions demandées dans le courrier de saisine reçu le 29 mars 2012 sur l'interprétation de l'article 1 de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009 de la Convention Collective relatif au champ d'application, notamment la définition des termes «non associée» dans l'expression «réparation non associée à un constructeur» cités aux points c et d dudit article.

À l'unanimité, ils ont arrêté la décision suivante :

En préambule, la Commission d'interprétation rappelle que : «L'attribution du code APE est une opération de nature statistique qui s'appuie sur la nomenclature d'activités française (NAF). Elle ne crée par elle-même ni droits, ni obligations pour les entreprises.

Des administrations ou des organismes peuvent utiliser la NAF pour déterminer le champ d'application d'un texte ou d'un contrat, en fonction de règles ou de besoins qui leur sont propres. L'utilisation qu'ils pourraient faire dans ce cadre du code APE est de leur seule responsabilité. Le code APE attribué par l'INSEE ne peut constituer qu'un simple élément d'appréciation pour l'application d'une réglementation ou d'un contrat.

Relèvent de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

les entreprises de réparation associées à un ou plusieurs magasins de vente ou dépendant d'un ou plusieurs magasins de vente,

et/ou les entreprises de réparation non associées à un constructeur : l'expression «non associées» s'entend des entreprises de réparation non agréées et/ou non labellisées par un ou plusieurs constructeurs.

Les membres de la Commission conviennent de procéder au dépôt de cette décision.

Mod. par Avenant n° 37, 24 mars 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du premier jour de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel

1-1

Champ d'application

La présente convention, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du Code du travail, et celles qui lui sont liées, règle les rapports entre :

d'une part,

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

a. le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activité française principale exercée 47.41Z¹, 47.43Z¹, 47.54Z¹, 47.63Z¹ (ex 524 L²) ;

b. le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité française principale exercée 47.42Z¹ (ex 524 L et 524 Z²) ;

c. la réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres, les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95.21 Z¹ (ex 527 C²) ;

d. la réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 95.22 Z¹ (ex 527D²) ;

e. la location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité française principale exercée 77.22 Z¹, 77.29 Z¹ (ex 714 B²) ;

f. le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou réception, et/ou transport de signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activité française exercée 43.21 A¹ (ex 453 AA, 527 C, 524 L, 714 B² ;

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

NOTA :

¹ de la nomenclature d'activité française (NAF) applicable au 1^{er} janvier 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007)

² de la nomenclature d'activité française (NAF) (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992)

et d'autre part,

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

Des dispositions particulières pour le personnel cadres font l'objet du titre II «avenant cadres» de la convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dispositions de la présente convention qui nécessitent une adaptation locale en vertu du Livre 3 de la Partie 8 du Code du travail ne sont pas applicables. Pour ces dispositions, après avis des organisations locales affiliées aux organisations nationales représentatives, la convention collective nationale peut définir des modalités spécifiques d'application.

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

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

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

1-2 Objet

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

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

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

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 47, 14 juin 2017, étendu par arr. 19 janv. 2018, JO 26 janv., applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n°57, 12 juin 2023, étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de la date d'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2023 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Mod. par Avenant n° 58, 17 oct. 2023, étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 15 juin 2024 et jusqu'au 15 sept. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

4.1

Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 19 janv. 2018, JO 26 janv.*) dans la branche définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale de un par entreprise de moins de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans la dite branche. Les participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter. Ils informent par avance leur employeur de leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins onze fois par an et plus si nécessaire.

4.2

Missions

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

a)

Négociation de la convention collective

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

b)

Mission d'intérêt général

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

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

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

c)
Demande d'avis

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

d)
Interprétation

— En outre, la commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation des dispositions de la présente convention, de ses avenants et annexes. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés d'un délégué par organisation syndicale représentative dans la branche *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 19 janv. 2018, JO 26 janv.*), et pour les employeurs, d'1 représentant au moins par organisation syndicale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs ne devra pas être supérieur à celui des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission. Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. Elle devra émettre un avis dans un délai d'un mois suivant sa réunion. S'il est majoritaire dans les conditions prévues pour les avis rendus suite à une demande d'une juridiction, il sera communiqué à l'ensemble des participants à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, sera établi, indiquant la position de chacun des participants à la commission. Ces avis ou procès-verbaux feront l'objet de mesures de publicité légale et seront annexés à la convention collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la convention peuvent se dérouler à l'occasion des réunions de la commission consacrées à la négociation dans la convention collective.

e)
Observatoire de la négociation

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

4.3
Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le temps passé aux réunions de ces commissions sera rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire sera maintenu à l'échéance habituelle.

Prise en charge des frais

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

Frais de transport

Les frais de transports sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

— Train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2^{ème} classe,

— Avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse quatre heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol le plus économique. Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

Frais d'hébergement (Avenant n° 58, 17 oct. 2023, étendu)

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

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

Frais de repas

Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 5 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Secrétariat administratif

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

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 également l'article 3 du Titre II - Avenant 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 également l'article 3 du Titre II - Avenant 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 (devenue Titre III).

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

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 également l'article 4 du Titre II - Avenant 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**

(Annulé par Accord 16 juin 2015, étendu)

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 également l'article 5 du Titre II - Avenant Cadres, le titre III - Classifications et le titre IV - 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 effectué ;

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

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

Article 25⁽¹⁾

(1) *Décision d'interprétation du 16 juin 2010 :*

La Commission paritaire nationale d'interprétation, saisie le 23 Avril 2010 par l'intermédiaire de la FENACEREM, s'est réunie le Mercredi 19 Mai 2010 de 14 h 00 à 17 h 30.

Étaient présents :

Collège patronal : FENACEREM

FEDELEC

Collège salarié : Fédération des Services CFDT

FNPCDS CGT

FCSFV CFTC

SNECS FNECS CFE-CGC.

Étaient excusés :

Collège salarié : M.... FCSFV CFTC

Ordre du jour :

Rappel des règles de fonctionnement de la Commission Nationale d'interprétation (Article 42 de la convention collective),

Interprétation relative à l'article 25 sur les jours fériés.

En préambule, les partenaires sociaux rappellent que :

la Commission est composée de représentants des organisations signataires de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 organisations syndicales de salariés et les 2 organisations patronales ont été convoquées conformément à la procédure définie en Commission Mixte, à l'unanimité des présents,

elle se réunit à la demande d'une organisation signataire,

les organisations signataires de la convention collective ayant fait droit, à la saisine de la FENACEREM (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPDCS-CGT en lui donnant une voix consultative.

Après en avoir débattu, les membres de la Commission paritaire Nationale d'interprétation ne sont pas parvenus à arrêter une décision unanime sur la question posée dans le courrier de saisine reçu le 23 avril 2010, à savoir :

Notre entreprise est fermée les 11 jours fériés légaux. Doit-on accorder un autre jour de repos lorsque le jour férié chômé payé tombe un jour de repos hebdomadaire ?

Ils décident de procéder à un vote, dont le résultat est le suivant :

3 représentants des organisations patronales signataires (FENACEREM et FEDELEC) ont répondu : Non, une entreprise fermée les 11 jours fériés légaux ne doit pas accorder un autre jour de repos lorsque le jour férié chômé payé tombe un jour de repos hebdomadaire. En effet, une entreprise-fermée les 11 jours fériés légaux accorde plus de droits que ceux prévus par la Convention Collective (soit 11 jours au lieu de 7 prévues par la CCN). La volonté des rédacteurs a bien été de garantir aux salariés travaillant dans les entreprises ouvertes les jours fériés (et, à ce titre, n'ayant pas les 11 jours fériés légaux) 7 jours non travaillés, et non de créer une discrimination entre les salariés travaillant dans des entreprises ouvertes et les salariés travaillant dans des entreprises fermées l'ensemble des jours fériés légaux.

3 représentants des organisations syndicales de salariés signataires (CFTC, CFE-CGC et CFDT) ont répondu : Même une entreprise fermée les 11 jours fériés légaux est liée par les dispositions de l'article 25-2 de la Convention Collective qui lui fait obligation de s'assurer que le ou la salariée, bénéficie chaque année des 7 autres jours fériés et chômés en sus du 1^{er} Mai. Toutefois, l'entreprise n'est pas redevable sur les 3

jours restants.

Les membres de la Commission conviennent de procéder au dépôt de cette décision.

Fait à Paris, le 16 Juin 2010.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire Nationale d'interprétation

(2)

Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020

(Nonétendu)

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

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

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

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

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

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

Jours fériés

Mod. par Avenant 10 déc. 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

25-1

1^{er} mai

Le 1^{er} 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.

(Avenant 10 déc. 2020, étendu) Lorsque l'un de ces jours fériés chômés coïncide avec le jour habituel de repos du salarié, y compris le repos dominical, il est attribué au salarié un jour de repos en compensation rémunéré comme un jour férié chômé.

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

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

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^{er} 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 démis-

sion.

Article 27 Congés spéciaux de courte durée⁽¹⁾

Avis d'interprétation n° 01-2020 du 10 décembre 2020

(Nonétendu)

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d. de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a été saisie par une organisation syndicale de salariés représentative par lettre en date du 2 octobre 2020 à l'effet que la commission se prononce sur l'interprétation de l'article 27-I de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux.

- Plus, particulièrement, dans le cadre de cet article il était demandé s'agissant de l'autorisation d'absence complémentaire d'un jour en cas de décès listés à l'article 27-I-a) nécessitant un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, si cette autorisation d'absence devait être rémunérée ou pas.

Après présentation des arguments par l'organisation syndicale à l'origine de la saisine pour justifier le payement de cette autorisation d'absence complémentaire, les membres de la commission ont émis, à l'unanimité, l'avis suivant :

- L'absence complémentaire en cas de décès listés à l'article 27-I-a) nécessitant un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile des salariés, doit être interprétée comme une absence devant être rémunérée.

Conformément aux dispositions de l'article 4-2.d. précité, le présent avis d'interprétation fera l'objet de la publicité légale et sera annexé à la convention collective.

Mod. par Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions du chapitre I s'appliquent au 1^{er} mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC.

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 :

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;

— naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;

— mariage d'un enfant : un jour ;

— décès du conjoint ou d'un enfant : cinq jours ;

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Décès du père ou de la mère : 3 jours ;

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ; décès d'un beau-parent : 3 jours

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 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 ;

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5

jours.

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

b

Après un an d'ancienneté :

— (Avenant n° 48, 12 juill. 2018, étendu) Mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 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 également l'article 6 du Titre II - Avenant 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 également l'article 6 du Titre II - Avenant 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 également l'article 7 du Titre II - Avenant 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 également l'article 8 du Titre II - Avenant 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 également l'article 9 du Titre II - Avenant 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 :

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

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À... (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
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

(Abrogé par Avenant n° 47 du 14 juin 2017)

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^{er} 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^{er} 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° 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° 19 du 1^{er} 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

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À... (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
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... (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.	

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⁽¹⁾

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

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 approbation 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.

Niv.	Définition	Éch.	Complexité de l'action	Autonomie Initiative Responsabilité	Formation Compétence
		3	- Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies, - l'aptitude à détecter une anomalie, - l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont compte rendu est fait à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances 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 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.

Niv.	Définition	Éch.	Complexité de l'action	Autonomie Initiative Responsabilité	Formation Compétence
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. Ce niveau requiert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence technique, et/ou l'animation d'équipe, sans que cette dernière soit nécessaire au positionnement dans ce niveau.	1	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, - l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie. Emploi comportant éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de 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.
		2	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation, - l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement. Emploi comportant éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et dans ce cas l'appréciation des compétences des membres de celle-ci.	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.
		3	Choix et mise en oeuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction des objectifs à atteindre.	Emploi exigeant : - le contrôle et la gestion d'une unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées - la proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de 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.

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

Mod. par Accord 14 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT FCS.

Mod. par Accord 15 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avril⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD.

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)

— (Accord 14 mars 2018, étendu) concepteur(trice) - vendeur(se) cuisine (fiche 1 bis)

- Vendeur de système (fiche 2)

2 - Filières SAV.- Livraison-Installation :

- Livreur-démonstrateur (fiche 4)

- Installateur (fiche 5)

- Technicien-Installateur (fiche 6)

- (Accord 15 nov. 2022, étendu) Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia (fiche 7)

3 - Filière logistique - Magasinage :

- Magasinier de point de vente (fiche 10)

- Magasinier de SAV (fiche 11)

- Magasinier d'entrepôt (fiche 12)

4 - Filière administration :

- Employé administratif de magasin (fiche 14)

- Employé administratif de SAV (fiche 15)

- Employé administratif (fiche 16)

B- Pour les agents de maîtrise :

1 - Filière vente :

- Responsable de ventes avec personnel (fiche 3)

2 - Filière SAV.- Livraison-Installation :

- Responsable technique de SAV (fiche 8)
- Responsable 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

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

(*) Implication ne veut pas dire exécution

Emploi-repère : concepteur(trice) vendeur(se) cuisine (Fiche 1 bis)

(voir également Accord du 14 mars 2018)

Mod. par Accord 14 mars 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT FCS.

Définition générale

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

Activités

- Accueille le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mets en œuvre le merchandising d'un espace de vente de cuisine,
- Définit le projet avec le client. Élabore la situation technique. Négocie et vend la solution technique,
- Prépare le dossier de pose (pour le métreur et/ou poseur). Gère la commande fournisseur, gère le suivi client et traite les réclamations de premier niveau,
- Dans la grille de l'annexe B «Positionnement des emplois repères» dans la filière vente est intégré à côté du positionnement vendeur, l'emploi repère «concepteur(trice) vendeur(se) cuisine». La fiche 1 bis est intégrée entre la

fiche 1 et la fiche 2 avec un positionnement débutant au niveau III échelon 1 et se terminant au niveau VI échelon 2.

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

- 3 Accueil du client,
- 3 Identification de la demande et des besoins du client,
- 3 Étude, conception et chiffrage du ou des projets à proposer,
- 3 Présentation du ou des projets, information, conseil auprès du client (règlement, livraison, installation, garantie, etc.),
- 3 Négociation avec le client,
- 3 Formalisation de la vente (établissement des documents commerciaux),
- 3 Transmission en interne du dossier,
- 3 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

- 3 Animation d'une équipe,
- 3 Organisation du travail de l'équipe,
- 3 Participation à la fixation des objectifs,
- 3 Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,
- 3 Participation à la promotion des produits,
- 3 Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives,
- 3 Gestion des problèmes rencontrés par son équipe.
- 3 Prise en charge des attentes et des problèmes clients,
- 3 Suivi et contrôle du stock,
- 3 Participation à l'animation commerciale,
- 3 Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Filière «SAV—Livraison—Installation»

Accord 15 nov. 2022, nonétendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

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

- 3 Prise en charge des nouveaux produits et éventuellement des anciens.
- 3 Vérification de l'état extérieur des produits,
- 3 Transport des produits,
- 3 Déchargement des produits,
- 3 Mise en service des produits chez le client,

-
- 3 Explication du fonctionnement des produits,
 - 3 Délivrance des produits chez le client et encaissement du règlement,
 - 3 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

- 3 Livraison des produits (éventuellement),
- 3 État des lieux de l'installation existante,
- 3 Établissement du devis,
- 3 Modification de l'installation conformément aux règles de l'art et aux normes en vigueur,
- 3 Mise en service des produits,
- 3 Démonstration du fonctionnement des produits et conseil au client,
- 3 Rédaction des documents nécessaires à la facturation,
- 3 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

- 3 Livraison des produits (éventuellement),
- 3 État des lieux de l'installation existante,
- 3 Proposition de l'éventuel système à installer,
- 3 Établissement du devis,
- 3 Modification ou adaptation de l'installation conformément aux règles de l'art et aux normes en vigueur,
- 3 Mise en service du système,
- 3 Démonstration du fonctionnement du système et conseil au client,
- 3 Rédaction des documents nécessaires à la facturation,
- 3 Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

Emploi-repère : Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia (Fiche 7)

Mod. par Accord 15 nov. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avril⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD.

Filière : SAV. - Livraison - Installation

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

Définition générale :

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

Activités

Les activités varient selon la nature de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très petite et moyenne entreprise, atelier) et le lieu dans lequel il exerce (au comptoir en magasin, en centre d'appel, en atelier ou à domicile chez un client) :

- 3 Prendre en charge une demande de réparation
- 3 Informer et/ou conseiller le client
- 3 Diagnostiquer l'origine de la panne et les dysfonctionnements du produit

3 Commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention

3 Organiser son activité professionnelle

3 Réaliser une intervention de dépannage, réparation ou de mise en service

3 Dépanner l'appareil (niveau 1 de maintenance*), changer les pièces défectueuses du produit

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

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

3 Réparer au composant (niveau 2 de maintenance*) en atelier ou chez le client

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

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

3 Tester le fonctionnement du produit à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation

3 Réaliser la réinstallation, le réglage et la mise en service du produit

3 Établir les éléments de devis et de facturation client en lien avec la réparation

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

3 Animation de l'équipe,

3 Organisation du travail de l'équipe,

3 Participation à la fixation des objectifs,

3 Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,

3 Mise en place des mesures pour le respect des directives,

3 Résolution des problèmes techniques complexes rencontrés,

3 Suivi et contrôle du stock de pièces détachées et des encours,

3 Prise en charge et résolution des problèmes clients,

3 Gestion, maintenance et contrôle des véhicules,

3 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

3 Animation de l'équipe,

3 Organisation du travail de l'équipe,

3 Participation à la fixation des objectifs,

3 Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,

3 Mise en place des mesures pour le respect des directives,

3 Résolution des problèmes clients,

3 Gestion, maintenance et contrôle des véhicules,

3 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

3 Réception des produits,

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

3 Rangement des produits dans la réserve,

3 Contrôle du niveau des stocks,

-
- 3 Préparation et participation au suivi des inventaires,
 - 3 Approvisionnement des rayons du point de vente,
 - 3 Préparation des produits pour mise à disposition (y compris réglage),
 - 3 Implication en matière de propreté et de sécurité de la réserve (*),
 - 3 Accueil du client,
 - 3 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

- 3 Réception des pièces et produits,
 - 3 Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative),
 - 3 Rangement des pièces et produits dans la réserve,
 - 3 Contrôle du niveau des stocks et approvisionnement en cas de besoin,
 - 3 Préparation et participation au suivi des inventaires,
 - 3 Préparation des pièces et produits pour mise à disposition,
 - 3 Implication en matière de propreté et de sécurité de la réserve (*),
 - 3 Accueil du client,
 - 3 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

- 3 Réception et déchargement des produits,
 - 3 Vérification de la réception par rapport à la commande (quantitative et qualitative),
 - 3 Étiquetage,
 - 3 Stockage et destockage des produits dans l'entrepôt (par tous moyens mis à sa disposition),
 - 3 Préparation des commandes (par tous moyens mis à sa disposition),
 - 3 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

- 3 Animation de l'équipe,
- 3 Organisation du travail de l'équipe,
- 3 Participation à la fixation des objectifs,
- 3 Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens pour atteindre les objectifs,
- 3 Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives,
- 3 Résolution des problèmes techniques liés aux achats et aux fournisseurs,
- 3 Gestion des stocks,
- 3 Gestion, maintenance et contrôle des véhicules et matériels,
- 3 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

- 3 Accueil et orientation du client (en direct ou par téléphone),
- 3 Facturation du client et encaissement,
- 3 Réalisation des dossiers de crédit,
- 3 Réalisation des dossiers d'abonnement,
- 3 Tâches administratives courantes,
- 3 Secrétariat du magasin,
- 3 Contrôle de la caisse,
- 3 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

- 3 Accueil et orientation du client (en direct ou par téléphone),
- 3 Identification du problème du client,
- 3 Recueil des informations nécessaires à la préparation de l'intervention,
- 3 Prise de rendez-vous (gestion de l'urgence) (*),
- 3 Suivi du client jusqu'à la clôture de l'intervention et alerte sur les situations d'exception,
- 3 Facturation du client et encaissement,
- 3 Tâches administratives, commerciales courantes,
- 3 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

- 3 Réalisation de tâches administratives courantes (correspondance, classement, tenue de dossiers),
- 3 Réalisation de tâches à caractère commercial, ou comptable, ou financier, ou social,
- 3 Traitement des communications téléphoniques du service,
- 3 Assistance à l'élaboration et suivi des dossiers gérés par un agent de maîtrise ou un cadre,
- 3 Tenue du secrétariat du service,
- 3 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

- 3 Participation à la fixation des objectifs,
- 3 Choix, mise en œuvre et contrôle des moyens et des techniques nécessaires,
- 3 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.
- 3 Choix, mise en place des mesures pour le respect des directives,
- 3 Résolution des problèmes techniques rencontrés dans ses activités,
- 3 Échange d'informations avec les autres services.

Positionnement des emplois repères

(voir également Accord du 14 mars 2018)

		VENTE			SAV - LIVRAISON INSTALLATION						LOGISTIQUE MAGASINAGE				ADMINISTRATION			
NIVEAU	ÉCHELON	VENDEUR	VENDEUR DE SYSTEME	RESPONSABLE DE VENTES	LIVREUR DEMONSTRATEUR	INSTALLATEUR	TECHNICIEN INSTALLATEUR	TECHNICIEN IDEPANNEUR	RESPONSABLE TECHNIQUE SAV	RESPONSABLE SERV. LIVRAISON	MAGASINIER POINT DE VENTE	MAGASINIER ENTREPOT	MAGASINIER DE SAV	RESPONSABLE LOGISTIQUE	EMPLOYE ADMINISTRATIF MAGASIN	EMPLOYE ADMINISTRATIF SAV	EMPLOYE ADMINISTRATIF	RESPONSABLE ADMINISTRATIF
IV	3																	
	2		FICHE	F. 3					F. 8	F. 9				F. 13				F. 17
	1																	
III	3																	
	2																	
	1																	
II	3	FICHE					FICHE											FICHE
	2																	
	1																	
I	3																	
	2																	
	1																	

IMPORTANT : Ce positionnement concerne uniquement les emplois-repères définis par les fichiers 1 à 17 inclus.

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	

Coefficient	Échelon	Niveau
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 213 à 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.

Mod. par 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.

Mod. par 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.

Mod. par Avenant n° 28, 29 oct. 2004, étendu par arr. 21 mars 2005, JO 1^{er} 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° 36 du 17 février 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2009, JO 27 mai]

Article 1er

Dispositions applicables à compter du 1^{er} avril 2009

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1 324,08 € 8,73 €
	2	1 328,63 € 8,76 €
	3	1 337,73 € 8,82 €
II	1	1 372,61 € 9,05 €
	2	1 407,50 € 9,28 €
	3	1 442,38 € 9,51 €
III	1	1 477,27 € 9,74 €
	2	1 512,15 € 9,97 €
	3	1 547,03 € 10,20 €
IV	1	1 597,09 € 10,53 €
	2	1 788,19 € 11,79 €
	3	1 977,78 € 13,04 €
1 ^{ère} ligne : mensuel ; 2 ^e ligne : horaire		

Salaires minima conventionnels mensuels des cadres

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

Position	Salaires
I	23 579,00 € annuel
	1 807,00 € mensuel
II	29 441,00 € annuel
	2 257,00 € mensuel
III	35 187,00 € annuel
	2 698,00 € mensuel
IV	40 919,00 € annuel
	3 137,00 € mensuel

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

Article 2
Dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2009

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1 330,70 € 8,77 €
	2	1 335,27 € 8,80 €
	3	1 344,42 € 8,86 €
II	1	1 379,47 € 9,10 €
	2	1 414,54 € 9,33 €
	3	1 449,59 € 9,56 €
III	1	1 484,66 € 9,79 €
	2	1 519,71 € 10,02 €
	3	1 554,77 € 10,25 €
IV	1	1 605,08 € 10,58 €
	2	1 797,13 € 11,85 €
	3	1 987,67 € 13,11 €
1 ^{ère} ligne : mensuel ; 2 ^e ligne : horaire		

Salaires minima conventionnels mensuels des cadres

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

Position	Salaires
I	23 697,00 € annuel
	1 816,00 € mensuel
II	29 588,00 € annuel
	2 268,00 € mensuel
III	35 363,00 € annuel
	2 711,00 € mensuel
IV	41 124,00 € annuel
	3 153,00 € mensuel

Pour les cadres, en cas de présence partielle dans une année, le minimum conventionnel de la période de présence

sera assuré par le principe de la proratisation du salaire minimum conventionnel annuel.

Article 3
Clause de revoyure

Si le niveau I échelon 1 venait à être égal ou inférieur au SMIC en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de négociation sera organisée dans le mois qui suit.

Article 4
Dépôt et Extension

4.1
Dépôt légal

Le présent avenant sera déposé, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail et celles qui lui sont liées, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services du Ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

4.2
Extension

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail et celles qui lui sont liées.

Avenant n° 39 du 17 février 2010

[Étendu par arr. 6 août 2010, 17 août 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 1er
Dispositions applicables à compter du 1^{er} avril 2010

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel	
I	1	1346,67 €	8,88 €
	2	1351,29 €	8,91 €
	3	1360,55 €	8,97 €
II	1	1393,26 €	9,19 €
	2	1428,69 €	9,42 €
	3	1464,09 €	9,65 €
III	1	1499,51 €	9,89 €
	2	1534,91 €	10,12 €
	3	1570,32 €	10,35 €
IV	1	1621,13 €	10,69 €
	2	1815,10 €	11,97 €
	3	2007,55 €	13,24 €

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

Position	Salaires
I	23 817,29 € annuel
	1 825,08 € mensuel
II	29 745,39 € annuel
	2 279,34 € mensuel
III	35 555,44 € annuel
	2 724,56 € mensuel
IV	41 352,38 € annuel
	3 168,77 € mensuel

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

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 Novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} Avril 2010.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et Extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 41 du 16 février 2012

[Étendu par arr. 9 juill. 2012, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} avril 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation pro-

fessionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Article 1er
Dispositions applicables à compter du 1^{er} Avril 2012

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

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1400,54 €
		9,23 €
	2	1405,34 €
		9,27 €
	3	1414,97 €
		9,33 €
II	1	1448,99 €
		9,55 €
	2	1485,84 €
		9,80 €
	3	1522,65 €
		10,04 €
III	1	1559,49 €
		10,28 €
	2	1596,31 €
		10,52 €
	3	1633,13 €
		10,77 €
IV	1	1685,98 €
		11,12 €
	2	1887,70 €
		12,45 €
	3	2087,85 €
		13,77 €

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

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

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 Novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} Avril 2012.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et Extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 42 du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 19 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 le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'éga-

lié professionnelle.

Article 1er
Dispositions générales

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1435,55 €
		9,46 €
	2	1440,47 €
		9,50 €
	3	1450,34 €
		9,56 €
II	1	1485,21 €
		9,79 €
	2	1522,99 €
		10,05 €
	3	1560,72 €
		10,29 €
III	1	1598,48 €
		10,54 €
	2	1636,22 €
		10,78 €
	3	1673,96 €
		11,04 €
IV	1	1728,13 €
		11,40 €
	2	1934,89 €
		12,76 €
	3	2140,05 €
		14,11 €

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

Position	Salaires
I	25 389,23 € annuel
	1 945,53 € mensuel

Position	Salaires
II	31 708,59 € annuel
	2 429,78 € mensuel
III	37 902,10 € annuel
	2 904,38 € mensuel
IV	44 081,64 € annuel
	3 377,90 € mensuel

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 Novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et Extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 43 du 10 mars 2015

[Étendu par arr. 18 août 2015, JO 17 sept., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance qu'ils portent sur la résorption des inégalités entre les hommes et les femmes en rappelant aux entreprises qu'elles doivent mettre en œuvre les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, entre les hommes et les femmes.

Ils souhaitent également rappeler le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

Ils précisent que les dispositions ci-après doivent être mises en œuvre en stricte conformité avec les principes d'égalité professionnelle.

Article 1er

Dispositions Générales

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Mensuel
I	1	1461,39 €
		9,64 €
	2	1466,40 €
		9,67 €
	3	1476,45 €
		9,73 €
II	1	1511,94 €
		9,97 €
	2	1550,40 €
		10,22 €
	3	1588,81 €
		10,48 €
III	1	1624,06 €
		10,71 €
	2	1662,40 €
		10,96 €
	3	1700,74 €
		11,21 €
IV	1	1755,78 €
		11,58 €
	2	1965,85 €
		12,96 €
	3	2174,29 €
		14,34 €

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

Position	Salaires
I	25 846,24 € annuel
	1980,55 € mensuel
II	32 215,84 € annuel
	2468,65 € mensuel
III	38 508,53 € annuel
	2950,85 € mensuel
IV	44 786,95 € annuel
	3431,95 € mensuel

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 Novembre 1992. Cet accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et Extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 46 du 16 février 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

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

Article 1er

Dispositions applicables à compter du 1^{er} avril 2017

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} avril 2017, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuel de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 480,39	9,76
	2	1 485,46	9,79
	3	1 495,64	9,86
II	1	1 531,60	10,10
	2	1 570,56	10,36
	3	1 609,46	10,61

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
III	1	1 645,17	10,85
	2	1 684,01	11,10
	3	1 722,85	11,36
IV	1	1 778,61	11,73
	2	1 991,41	13,13
	3	2 202,56	14,52

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 2

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2017.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 48 du 12 juillet 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions du chapitre I s'appliquent au 1^{er} mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC.

Préambule

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

Chapitre I Dispositions salariales

Préambule

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

Article 1er Dispositions applicables à compter du 1^{er} mai 2018

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mai 2018, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1.499,64	9,89
	2	1.504,77	9,92
	3	1.515,08	9,99
II	1	1.549,98	10,22
	2	1.589,41	10,48
	3	1.628,77	10,74
III	1	1.664,91	10,98
	2	1.704,22	11,23
	3	1.743,52	11,50
IV	1	1.799,95	11,87
	2	2.015,31	13,29
	3	2.228,99	14,69

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	26.417,99	2.024,37
II	32.928,48	2.523,26

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
III	39.360,37	3.016,13
IV	45.777,69	3.507,78

Article 2

Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres Position I

— Outre les dispositions qui précèdent, le salaire minimum conventionnel des cadres position I évoluera selon le tableau ci-dessous :

Année	Salaire minimum annuel
2018	26.550,08 (Salaire minimum annuel 2018 augmenté de 0,50 %)
2019	Salaire minimum annuel 2019 augmenté de 0,50 %
2020	Salaire minimum annuel 2020 augmenté de 0,50 %

Il est précisé, pour l'année 2018, que les montants ci-dessus seront calculés en tenant compte de la date d'effet du présent avenant, et au prorata pour le calcul du salaire minimum annuel.

En outre, le montant de la rémunération annuelle 2020 ne sera pas inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau IV échelon 3 de la grille de classification.

Chapitre II

Don de jours

(Voir Don de jours, Avenant n° 48 du 12 juillet 2018)

Chapitre III

Congés pour événements familiaux

(Voir Art. 27.1 «Congés pour événements familiaux»)

Chapitre IV

Dispositions communes

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Durée - Date d'effet - Dépôt - Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté

d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Par exception, les dispositions salariales contenues dans le chapitre I s'appliquent à effet du 1^{er} mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

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

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

Avenant n° 49 du 18 avril 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct., entrée en vigueur voir article 5]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

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

Article 1er

Dispositions applicables à compter du 1^{er} mai 2019

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mai 2019, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1523,63	10,05
	2	1528,85	10,08
	3	1539,32	10,15
II	1	1574,78	10,38
	2	1614,84	10,65
	3	1654,83	10,91
III	1	1691,55	11,16
	2	1731,49	11,41
	3	1771,42	11,68
IV	1	1828,75	12,06
	2	2047,55	13,50
	3	2264,65	14,93

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 109,76	2 056,76
II	33 455,34	2 563,63
III	39 990,14	3 064,39
IV	46 510,13	3 563,90

Article 2

Dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2019

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} septembre 2019, dans les conditions définies ci-après.

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1525,13	10,06
	2	1530,35	10,09
	3	1540,84	10,16
II	1	1576,33	10,39
	2	1616,43	10,66
	3	1656,46	10,92
III	1	1693,21	11,17
	2	1733,19	11,42
	3	1773,16	11,70
IV	1	1830,55	12,07
	2	2049,57	13,52
	3	2266,88	14,94

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 136,44	2 058,78
II	33 488,26	2 566,16

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
III	40 029,50	3 067,40
IV	46 555,91	3 567,41

Article 3 Champ d'application

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

Article 4 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 Durée - Date d'effet - Dépôt - Extension

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

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

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

Avenant n° 50 du 17 septembre 2020

[Étendu par arr. 26 janv. 2021, 3 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC.

Préambule

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

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

Article 1 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

doivent être établis selon des normes identiques.

Article 2 **Salaires minima conventionnels**

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1 octobre 2020, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1539,42	10,15
	2	1544,12	10,18
	3	1554,71	10,25
II	1	1590,52	10,49
	2	1630,98	10,75
	3	1671,37	11,02
III	1	1708,45	11,26
	2	1748,79	11,53
	3	1789,12	11,80
IV	1	1847,02	12,18
	2	2068,02	13,63
	3	2287,28	15,08

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

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

Article 3 **Champ d'application**

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

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

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

Article 4

Disposition spécifique

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

Article 5

Dispositions finales

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

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

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

Avenant n° 52 du 26 mars 2021

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2021 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les autres]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Article 1

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2

Salaires minima conventionnels

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

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 554,81	10,25
	2	1 559,56	10,28
	3	1 570,26	10,35
	1	1 606,43	10,59
II	2	1 647,29	10,86
	3	1 688,08	11,13

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
III	1	1 725,53	11,37
	2	1 766,28	11,65
	3	1 807,01	11,92
IV	1	1 865,49	12,30
	2	2 088,70	13,77
	3	2 310,15	15,23

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 792,75	2
II	34 127,55	2
III	40 793,67	3
IV	47 444,66	3

Article 3

Champ d'application

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

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

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

Article 4

Dispositions finales

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

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

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

Avenant n° 53 du 17 novembre 2021

[Étendu par arr. 23 févr. 2022, JO 16 mars, à compter du 1^{er} janv. 2022 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2

Salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} janvier 2022, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1589,47	10,48
	2	1593,87	10,51
	3	1604,81	10,58
II	1	1641,77	10,82
	2	1683,53	11,10
	3	1725,22	11,37
III	1	1763,49	11,63
	2	1805,14	11,90
	3	1846,76	12,18
IV	1	1906,53	12,57
	2	2134,65	14,07
	3	2360,97	15,57

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	28 404,19	2144,24
II	34 878,36	2672,68
III	41 691,13	3194,73
IV	48 488,44	3715,5

Article 3 Champ d'application

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

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

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

Article 4 Dispositions finales

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

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

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

Avenant n° 54 du 15 septembre 2022

[Étendu par arr. 29 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CSFV/CFTC.

Article 1 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2 Salaires minima conventionnel

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} octobre 2022, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1679,47	11,07
	2	1683,87	11,10
	3	1694,81	11,17
II	1	1731,77	11,42
	2	1773,53	11,69
	3	1815,22	11,97
III	1	1853,49	12,22
	2	1895,14	12,50
	3	1936,76	12,77
IV	1	1996,53	13,16
	2	2224,65	14,67
	3	2450,97	16,16

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros)

Positions	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	29597,17	2234,24
II	36053,76	2762,68
III	42866,82	3284,73
IV	49661,86	3805,50

Article 3

Champ d'application

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

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

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

Article 4

Dispositions finales

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

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

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

Avenant n° 56 du 10 mai 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du 1^{er} juin 2023 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Article 1

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2

Salaires minima conventionnels

2.1

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

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1713,06	11,29
	2	1717,55	11,32
	3	1728,71	11,40
II	1	1766,41	11,65
	2	1809,00	11,93
	3	1851,52	12,21
III	1	1890,56	12,46
	2	1933,04	12,75
	3	1975,50	13,02
IV	1	2036,46	13,43
	2	2269,14	14,96
	3	2499,99	16,48

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30189,11	2278,92
II	36774,84	2817,93
III	43724,16	3350,42
IV	50655,10	3881,61

2.2

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

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

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1747,20	11,52
	2	1751,22	11,55
	3	1762,60	11,62
II	1	1801,04	11,87
	2	1844,47	12,16
	3	1887,83	12,45
III	1	1927,63	12,71
	2	1970,95	12,99
	3	2014,23	13,28
IV	1	2076,39	13,69
	2	2313,64	15,25
	3	2549,01	16,81

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30781,06	2323,61
II	37495,91	2873,19
III	44581,49	3416,12
IV	51648,33	3957,72

Article 3 Champ d'application

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

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

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

Article 4 Dispositions finales

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

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

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

Avenant n° 60 du 12 septembre 2024

[Étendu par arr. 20 nov. 2024, JO 5 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié son arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Article 1 Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2 Salaires minima conventionnels

2.1

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} septembre 2024, dans

les conditions définies ci-après

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1773,41	11,69
	2	1777,49	11,72
	3	1789,04	11,80
II	1	1828,06	12,05
	2	1872,14	12,34
	3	1916,15	12,63
III	1	1956,54	12,90
	2	2000,51	13,19
	3	2044,44	13,48
IV	1	2107,54	13,90
	2	2348,34	15,48
	3	2587,25	17,06

Salaires minima conventionnels des cadres Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31242,78	2358,46
II	38058,35	2916,29
III	45250,21	3467,36
IV	52423,05	4017,09

Article 3
Champ d'application

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

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

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

Article 4
Dispositions finales

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

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direc-

tion générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

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

Avenant n° 61 du 13 février 2025

[Étendu par arr. 29 avr. 2025, JO 3 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC.

Article 1

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

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

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

Article 2

Salaires minima conventionnels

2.1

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mars 2025, dans les conditions définies ci-après :

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

Base mensuelle de 151,67 heures

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1801,80	11,88
	2	1805,93	11,91
	3	1817,66	11,98
II	1	1857,31	12,25
	2	1902,09	12,54
	3	1946,81	12,84
III	1	1987,84	13,11
	2	2032,52	13,40
	3	2077,15	13,70
IV	1	2141,26	14,12
	2	2385,91	15,73
	3	2628,65	17,33

Salaires minima conventionnels des cadres Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31742,66	2396,20
II	38667,28	2962,95
III	45974,21	3522,84
IV	53261,82	4081,36

Article 3 Champ d'application

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

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

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

Article 4 Dispositions finales

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

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

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

Titre V Prévoyance

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

Mod. par Avenant n° 19, 1^{er} 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

Mod. par 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

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

Mod. par Avenant n° 44, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Avenant n° 1, 8 déc. 2021, nonétendu, applicable à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 55, 15 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Article 1
Prestations

Mod. par Avenant n° 19, 1^{er} 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

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 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 1er-2
Portabilité des droits de prévoyance

Mod. par Avenant n° 44, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions

particulières définies ci-après.

1

Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles :

- Article 2 «Garantie décès- Invalidité absolue et définitive » ;
- Article 3 «Garantie incapacité de travail- Invalidité» ;
- Article 4 «Garantie Maternité » ;
- Article 5 «Rente de conjoint survivant» ;

2

Salaire de référence

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

3

Durée et limites de la portabilité

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

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

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

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

4

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Article 2

« Garantie décès - Invalidité absolue et définitive »

(Avenant n° 31, 16 nov 2005, étendu)

Mod. par Avenant n° 19, 1^{er} 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

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 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^{er} 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^{ème} 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^{ème} 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^{er} 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^{ème} anniversaire, sans condition,
- jusqu'à leur 26^{ème} 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^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} 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^{ème} anniversaire (au lieu du 18^{ème} 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° 44, 15 juin 2016, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 51, 15 oct. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNACEREM ;

FEDEREC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu par arr. 27 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L.2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 55, 15 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

(Avenant n° 55, 15 nov. 2022, étendu) Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un PACS ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V Prévoyance est fixé à 1,24 % du salaire annuel brut, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Ce taux inclut le financement de la portabilité des droits telle que définie à l'article 1-2 du titre V «Prévoyance». La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié. Dans sa quote-part, le salarié finance intégralement la «garantie incapacité de travail» prévue à l'article 7 du titre V «Prévoyance» de la convention collective nationale susvisée.»

(Avenant n° 55, 15 nov. 2022, étendu) Dans cette cotisation, une part prioritaire sera affectée au financement du capital décès prévu par l'article 1 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

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^{er} 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 modalité de la mutualisation des risques dont la couverture est assurée par AG2R Prévoyance d'une part, et par l'OCIRP d'autre part, seront réexaminées dans un délai maximum de 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 remplacé par Accord du 17 septembre 2015)

Mod. par Avenant n° 4, 7 janv. 1994, étendu par arr. 9 févr. 1994, JO 17 févr.

Avenant n° 10, 22 févr. 1996, étendu par arr. 17 juin 1996, JO 27 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

Avenant n° 13, 21 avr. 1998, étendu par arr. 12 oct. 1998, JO 21 oct.

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° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Préambule

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Chapitre I

CPNEFP

Mod. par Avenant n° 10, 22 févr. 1996, étendu par arr. 17 juin 1996, JO 27 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

Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 1

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est régie par les dispositions des articles suivants.

Article 2

Composition et participation aux réunions de la commission

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

2-1

Composition de la commission

La CPNEFP est composée de dix (10) membres titulaires à raison de :

— un collège des salariés de cinq (5) membres, à raison d'un (1) membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :

- la FCSFV CFTC,
- la FEC CGT-FO,
- la FNECS CFE-CGC,
- la FNPCDS CGT,
- la FS CFDT ;

-
- un collège des employeurs de cinq (5) membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
 - trois (3) membres par la FENACEREM,
 - deux (2) membres par FEDELEC.

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

2-2

Participation et représentation aux réunions de la commission

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

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

Article 3

« Fonctionnement de la commission »

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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.

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu) La présidence est assurée alternativement par chaque collège pour une durée d'un (1) an, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

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

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

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

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

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

Le Président ou à défaut le Vice-président, ou à défaut des deux (2), le doyen des membres présents, anime, conduit les débats et en fait établir le compte rendu par le secrétariat.

Article 4

Modalités des délibérations

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Article 5

« Secrétariat de la commission »

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Article 6

Prise en charge

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Article 7

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

La CPNEFP a pour mission :

7.1

En matière d'emploi :

7-1-a

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

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 l'insertion professionnelle des jeunes ;

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

7-1 b

En cas de projet de licenciement collectif pour raison économique intervenant dans une entreprise, l'employeur et/ou le comité d'entreprise doit ou doivent informer la CPNEFP au siège de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche.

7.2

En matière de formation :

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu) La commission contribue à la définition d'une politique de formation de la branche et en fixe les priorités.

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu) Elle suit les accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

7-2 a

En matière de formation initiale et de validation des acquis de référence (VAE)

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

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

7-2 b

En matière de reconversion

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

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

7-2 c

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

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

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

7-2 d

En matière de formation continue

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

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

En matière de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Article 8

Concours et contributions extérieurs

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Article 9

Communication

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Chapitre II

« Formation continue »

(Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 10

Collecte des fonds

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Article 11

Commission paritaire de gestion des fonds

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

La Commission paritaire de gestion des fonds est intitulée «Section professionnelle paritaire (SPP)»

11-1

Composition de la SPP

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

— un collège des salariés de cinq (5) membres, à raison d'un (1) membre désigné par chaque organisation syndicale représentative, à savoir :

- la FCSFV CFTC,
- la FEC CGT-FO,
- la FNECS CFE-CGC,

-
- la FNPCDS CGT,
 - la FS CFDT ;
 - un collège des employeurs de cinq (5) membres répartis et désignés ainsi qu'il suit :
 - trois (3) membres par la FENACEREM,
 - deux (2) membres par FEDELEC.
- À chaque titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

11-2

Participation et représentation aux réunions de la SPP

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

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

11-3

Fonctionnement de la SPP

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

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

La présidence est assurée alternativement par chaque collège, pour une durée d'un (1) an.

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

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

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

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

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

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

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

Le président ou à défaut le Vice-président, ou à défaut des deux (2), le doyen des membres présents anime, conduit les débats. Il en fait établir le compte-rendu par le secrétariat.

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

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

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

11-4

Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

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

Article 12

Politique de formation

(Article supprimé par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

Article 13

Congé individuel de formation

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Les contributions dues au titre du congé individuel de formation

— par les entreprises de dix (10) salariés et plus, visées à l'article 12-1.2 de l'accord 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005,

— par les entreprises de moins de dix (10) pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée, visées à l'article 12-1.1 de l'accord 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées paritairement à l'échelon interprofessionnel.

Chapitre III

Formations par la voie de l'apprentissage

Mod. par Avenant n° 4, 7 janv. 1994, étendu par arr. 9 févr. 1994, JO 17 févr.

Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 14

Bénéficiaires des fonds collectés

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Article 15

Affectation des fonds

(Article supprimé par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu)

Article 16

Gestion des fonds

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Article 17

Taxe d'apprentissage

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Chapitre IV

Évolution des dispositions du Titre VI

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Article 18 **Suivi de l'accord**

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

Article 19 **Évolution du dispositif du Titre VI**

Mod. par Avenant n° 35, 25 sept. 2007, étendu par arr. 27 mars 2008, JO 4 avr., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

Rapprochement des Conventions collectives nationales «Ameublement : négoce» et «Électronique audiovisuel et équipement ménager (commerce et services)»

Accord de méthode du 13 juin 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

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

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

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

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

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

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

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

Article 2

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

2.1

Composition

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

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

2.2

Moyens

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

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

Article 3

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

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

3.1

Composition

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

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

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

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

3.2

Organisation

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

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

3.3

Moyens

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

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

(Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu) Les représentants des organisations syndicales définis à l'article 3.1 disposeront de six journées par an (ou douze demi-journées) consacrées à des réunions préparatoires pour lesquelles les rémunérations correspondantes seront prises en charge. Les frais de déplacement seront pris en charge pour quatre d'entre elles, selon les mêmes modalités que celles définies par les accords conclus dans chacune des deux branches.

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

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

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

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

Article 4 **Blocs thématiques**

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

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

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

Article 5 **Méthode de négociation**

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

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

Article 6 **Financement du paritarisme dans le cadre de la négociation interbranches**

Mod. par Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

6.1

Principe

Des moyens financiers spécifiques sont mis en place dans le cadre d'un financement du paritarisme interbranches. Ces moyens sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement et de celle du commerce et services de l'audiovisuel, dans l'électronique et de l'équipement ménager.

6.2

Montant

(Voir également Avenant n° 2 du 7 novembre 2019)

(Avenant n° 4, 23 juin 2021, étendu) Le montant de cette contribution annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2022.

6.3

Modalités de la collecte

La première collecte sera effectuée dès le début du premier semestre de l'année 2019.

6.4

Répartition de la collecte

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

- 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme,
- 40 % au profit des organisations syndicales représentatives au plan des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives. Cette répartition est faite de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles concernées par le rapprochement des conventions collectives.
- 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan des branches concernées par le rapprochement des conventions collectives.

6.5

Affectation de la contribution

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

Frais de fonctionnement

La contribution sur la partie réservée à l'association dédiée à la gestion du paritarisme est destinée au financement :

- du fonctionnement de la commission prévue au présent accord (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports.....).
- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme,
- des frais de gestion et de collecte.

Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

La contribution sur la partie réservée aux organisations professionnelles patronales représentatives est destinée à permettre notamment :

- les remboursements aux entreprises des frais selon tes barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais individuels de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions de la commission de négociation interbranches créée par le présent accord). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs,
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps passé par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux réunions de négociation de la commission interbranches et du temps de trajet pour se rendre à ces réunions.

6.6

Gestion du paritarisme interbranches

Il est convenu que le financement défini par l'article 6.2 sera collecté selon les modalités décidées conjointement par la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés et patronales ayant négocié le présent accord.

Les montants correspondants seront comptabilisés dans un compte spécifique de cette association, laquelle se réunira tous les trimestres si nécessaire afin de procéder à la gestion et à l'affectation des fonds collectés au titre du paritarisme interbranches. Lors de ces réunions pourront participer un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans le champ de chacune des conventions collectives concernées par la négociation interbranches. Ce dispositif ne s'appliquera que pour autant qu'il soit signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche du négoce de l'ameublement et approuvé selon les règles légales en considération de la représentativité de ces organisations syndicales dans cette branche professionnelle et de l'adaptation statutaire nécessaire à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus. À défaut, serait créée une association dédiée à la gestion de la collecte prévue au présent accord.

Article 7 Durée

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

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

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

Avenant n° 3 du 3 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 14 juin 2020 pour une durée déterminée de un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 était venu à échéance le 13 juin 2020 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune en prolonger les effets.

Article 1 Reconduction

L'accord du 13 juin 2018 et son avenant n° 2 du 7 novembre 2019 sont reconduits dans les conditions antérieures.

Article 2 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 Durée - Révision - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de un an à effet du 14 juin 2020. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Avenant n° 4 du 23 juin 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr., applicable à compter du 15 juin 2021 jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC ;
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 est venu à échéance le 14 juin 2021 ont souhaité, pour permettre la poursuite des travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune, en prolonger les effets.

Article 1

Reconduction de l'accord de méthode du 13 juin 2018 avec modifications de certaines de ses dispositions

(Voir Accord du 13 juin 2018, art. 3.3)(Voir Accord du 13 juin 2018, art. 6.2)

Article 2

Organisme collecteur

Conformément aux articles 6.2 et 6.6 dudit accord de méthode, la collecte de la contribution prévue est confiée à l'OPCOMMERCE.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4

Durée - Révision - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 15 juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

Avenant n° 5 du 12 décembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC ;
FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FEC - FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord du 13 juin 2018 et son avenant 4 du 23 juin 2021 venaient à échéance le 31 décembre 2022 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à l'élaboration d'une convention collective commune.

Article 1 **Reconduction**

L'ensemble des dispositions de l'accord de méthode et de son avenant 4 sont reconduites pour l'année 2023.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 3 **Durée - Révision - Dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et auprès de la DGT.

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]

(Accord remplacé par Accord du 17 septembre 2015)

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

Mod. par Avenant n° 1, 23 juin 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct. 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 le jour suivant son dépôt

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2011 étendu par arr. 19 mars 2012, JO 27 mars, 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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

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^e) 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^{er} 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^{er} 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^{er} janvier 2005 ; dans ce cas, le salarié disposera au 1^{er} 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^{er} 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^{er} 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 réfé-

rence 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 **Professionnalisation**

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 professionnel 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^{er}) 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 pénaliseront pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

L'acceptation de la prise en charge des frais visés à l'article 7.3.2.2. de cet accord déclenchera la mise en 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 pos-

sibilités 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 poli-

tiques 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.

Article 12

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

Mod. par Avenant n° 1, 23 juin 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct. 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 le jour suivant son dépôt

Mod. par Avenant n° 2, 16 mars 2011 étendu par arr. 19 mars 2012, JO 27 mars, 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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

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^{er} 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

(Avenant n° 1, 23 juin 2009, étendu) Les entreprises employant moins de dix (10) salariés, consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle tout au long de la vie, une contribution minimale de 0,70 % du montant des salaires-payés pendant l'année précédente, en versant au minimum :

— 0,30 % du montant des salaires de l'année de référence au titre des actions de formation relevant du contrat et de la période de professionnalisation, de la fonction tutorale et du DIF éligible, dont :

— 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 :

— (Avenant n° 2, 16 mars 2011 étendu) - 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 :

— 13 % de la collecte sont affectés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Toutefois, si le taux défini chaque année par arrêté ministériel est fixé à un taux inférieur, la différence est affectée au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation ;

— 77 % de la collecte sont affectés au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation, notamment : observatoire prospectif des métiers dans la limite de 80 000 euros, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, mission tutorale et DIF éligible ;

— Le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions des articles D. 6332-78 à R 6332-82 du Code du Travail et celles qui lui sont liées, dans les conditions définies dans le présent accord et des études préalables menées par 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.

Avenant n° 2 du 16 mars 2011

[Étendu par arr. 19 mars 2012, JO 27 mars 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 remplacé par Accord du 17 septembre 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Vu l'article L. 6332-16 du Code du Travail,

Vu les articles D. 6332-78 et R 6332-81 du Code du Travail,

Vu les articles 12-1-2 et 12-3 de l'Accord 29 du 8 Avril 2005 modifié par l'Avenant n° 32 du 16 Novembre 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006 publié au journal officiel du 9 juin 2006,

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent au développement de l'apprentissage dans la branche

des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Afin de promouvoir les métiers techniques de la branche, de maintenir la qualité de la formation dispensée et de participer à l'effort de formation des jeunes en apprentissage, les partenaires sociaux contribuent, chaque année, au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État et les régions par l'attribution de transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

Pour pérenniser ce soutien, ils conviennent de définir, dans le présent avenant, les règles d'affectation de ces transferts de fonds de la professionnalisation (TFP). Pour ce faire, ils décident :

— d'une part, de déterminer, chaque année en Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les priorités de la branche en matière d'apprentissage, selon les modalités définies ci-dessous,

— et d'autre part, de formaliser la procédure applicable pour l'attribution de ces TFP, conformément à l'article D. 6332-81 du Code du travail.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'Audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 2 **Priorités de la branche en matière de développement de l'apprentissage**

Les partenaires sociaux fixent, chaque année en CPNEFP, les priorités de la branche en matière d'apprentissage, notamment les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis pour l'année scolaire à venir et les conditions de déroulement des contrats d'apprentissage en établissant un bilan sur la formation comprenant :

- le taux de réussite aux examens,
- le nombre de rupture de contrats,
- un état de la relation entre les CFA et les apprentis,
- un état de la préparation des maîtres d'apprentissage,
- un état sur l'accès des apprentis aux avantages sociaux de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur formation.

Pour ce faire, ils s'appuient, principalement, sur :

- le rapport de branche,
- les études menées par les organisations patronales auprès des entreprises qu'elles représentent afin de recenser les besoins de la branche dans ce domaine,
- les enquêtes réalisées dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers,
- et les données communiquées par les centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État et les régions.

Ces priorités seront consignées, chaque année, dans un relevé de décisions de la CPNEFP, prévue à cet effet, qui sera publié chaque année sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche : <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>.

Article 3 **Montant maximum des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)**

Le montant maximum des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) et ou (unités de formation d'apprentis (UFA) conventionnés par l'État et les régions est déterminé conformément à l'article 12-1-2 de l'Accord 29 du 8 Avril 2005, modifié comme suit :

La rédaction de l'alinéa 1 de l'article 12-1-2 reste inchangée.

Afin d'intégrer les dispositions issues de la Loi du 24 Novembre 2009, l'alinéa 2 de l'article 12-1-2 est modifié dans les conditions figurant ci-dessous :

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 :

- 13 % de la collecte sont affectés au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Toutefois, si le taux défini chaque année par arrêté ministériel est fixé à un taux inférieur, la différence est affectée au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation ;
- 77 % de la collecte sont affectés au financement des actions de formation relevant de la professionnalisation, notamment : observatoire prospectif des métiers dans la limite de 80 000 €, contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, mission tutorale et DIF éligible ;

— Le solde de la collecte allant au financement des formations initiales par la voie de l'apprentissage conformément aux dispositions des articles D. 6332-78 à R 6332-82 du Code du Travail et celles qui lui sont liées, dans les conditions définies dans le présent accord et des études préalables menées par la CPNEFP.

Les autres dispositions de l'article 12-1-2 demeurent inchangées.

Article 4

Procédure d'attribution des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Le présent article définit les étapes de la procédure d'attribution des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP).

Article 4-1

Information par la CPNEFP des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA)

Au cours du dernier trimestre de l'année précédent le versement des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), la CPNEFP informe les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA) de la possibilité d'obtenir des TFP.

Cette information est diffusée par l'OPCA dont relève la branche, sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>.

Article 4-2

Demandes d'attribution de transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA)

Pour pouvoir bénéficier de TFP, les centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou les unités de formation d'apprentis (UFA) postulent du 1^{er} Janvier au 15 Mars de l'année en cours.

La demande d'attribution des TFP doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, à l'attention du Président de la CPNEFP, à l'OPCA dont relève la branche.

Cette demande doit comporter les pièces justificatives, validées par le Conseil d'administration de l'organisme gestionnaire du CFA et/ou de l'UFA et certifiées par l'autorité compétente de contrôle des comptes, à savoir :

— la justification de la demande, notamment :

- Pour l'année écoulée (n-1) :
- le bilan pédagogique détaillé,
- le bilan financier arrêté au 31 Décembre.
- Pour l'année en cours (n)
- le bilan pédagogique détaillé,
- le budget prévisionnel.

— la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ou bénéficiaires pour l'année en cours (n),

— leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ou UFA pour l'année en cours (n).

Article 4-3

Étude des demandes d'attribution de TFP adressées à la CPNEFP

À compter du 15 Mars et jusqu'au 15 Avril de l'année en cours, la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) étudie les demandes d'attribution de TFP, adressées par les CFA et/ou UFA qui souhaitent en bénéficier.

Article 4-4

Détermination par la CPNEFP de la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA) concernés par les TFP

À l'issue de l'étude des demandes d'attribution des TFP et jusqu'au 15 Avril de l'année en cours, la CPNEFP fixe, chaque année, la liste des centres de formation d'apprentis (CFA) et ou unités de formation d'apprentis (UFA), auxquels pourront être affectés les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), en application de l'article D. 6332-81 du Code du Travail.

Cette liste est établie, chaque année en CPNEFP, sur la base des documents fournis au moment de la demande (Article 4-2 du présent avenant). Cette liste, actée dans un relevé de décisions, est ensuite publiée sur le site de l'observatoire prospectif des métiers de la branche <http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>.

Article 4-5
Répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Entre le 16 Avril et le 30 Mai de l'année en cours :

- la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) définit la répartition des TFP en fonction des résultats obtenus par les CFA et/ou UFA désignés dans la liste,
- la Section Paritaire Professionnelle (SPP) détermine et valide le montant et la répartition des TFP pour chaque CFA et/ou UFA désignés par la CPNEFP, après étude des pièces justificatives fournies dans les dossiers présentant la demande d'attribution.

Article 4-6
Versements des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP)

Les versements seront effectués directement dans les CFA et/ou UFA concernés, par l'OPCA dont relève la branche, au plus tard le 30 Juin de l'année en cours et conformément à l'article 6 du présent avenant.

Article 5
Utilisation des TFP

Les partenaires sociaux rappellent aux CFA et/ou aux UFA bénéficiaires des TFP que les versements effectués chaque année par la branche devront :

- d'une part, être utilisés au cours de l'année de leur versement,
- et d'autre part, être utilisés conformément aux dispositions légales.

À défaut, la SPP et l'OPCA dont relève la branche exigeront au minimum le reversement des sommes perçues par les CFA et/ou UFA qui ne respecteraient pas les règles d'affectation définies dans le présent avenant.

De plus, la CPNEFP et la SPP se réservent la possibilité de reconnaître l'inéligibilité pour l'attribution des TFP, pendant au moins 3 ans, des CFA et/ou UFA concernés. Les décisions de la CPNEFP et de la SPP sont souveraines.

Article 6
Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) retenu

L'organisme paritaire collecteur agréé retenu (OPCA) est celui désigné à l'article 12-3 de l'Accord 29 du 8 Avril 2005.

En conséquence, les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) seront effectués par l'OPCA dont relève la branche directement aux CFA et/ou UFA visés par la Commission Paritaire Nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), après validation des membres de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), conformément aux modalités définies dans le présent avenant.

À ce titre, avant d'effectuer tout versement aux centres de formation d'apprentis (CFA) et/ou unités de formation d'apprentis (UFA), expressément désignés par la CPNEFP chaque année, l'OPCA dont relève la branche devra s'assurer :

- de communiquer, à la Section Paritaire Professionnelle (SPP), le dossier complet des demandes présentées (un dossier par CFA et/ou UFA) afin qu'elle procède à l'analyse des pièces justificatives avant de se prononcer sur l'affectation des TFP,
- de la conformité des documents comptables justifiant les demandes présentées par les CFA et/ou UFA concernés et légitimant les transferts de fonds de la professionnalisation (TFP), à savoir :
 - la justification de la demande, notamment :
 - Pour l'année écoulée (n-1) :
 - le bilan pédagogique détaillé,
 - le bilan financier arrêté au 31 Décembre.
 - Pour l'année en cours (n)
 - le bilan pédagogique détaillé,
 - le budget prévisionnel.
 - la justification de la répartition des transferts de fonds de la professionnalisation (TFP) par CFA et/ou UFA bénéficiaires pour l'année en cours (n),
 - leur utilisation prévisionnelle par CFA et/ou UFA pour l'année en cours (n).

Article 7
Suivi annuel de l'accord

Conformément à l'article D. 6332-81 du Code du Travail, un suivi annuel est assuré par la CPNEFP de la branche.

À cet effet, chaque CFA et/ou UFA bénéficiaires devra lui adresser les documents suivants :

- Au mois de Juin de chaque année :
- Un état pédagogique de l'année scolaire en cours.
- Au mois de Décembre de chaque année :
 - Un état pédagogique et financier de l'année scolaire achevée,
 - Un état pédagogique et financier de l'année scolaire en cours.

Article 8 **Durée et entrée en vigueur**

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

Article 9 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 10 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 (révision) et L. 2261-9 et suivants (dénonciation) du Code du travail.

Article 11 **Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 15 novembre 2012

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai]

(Avenant remplacé par Accord du 17 septembre 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FCS CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les articles L. 6325-11 ; L. 6325-13 et L. 6325-14-1 du Code du Travail,

Vu l'article 7-1 de l'Accord 29 du 8 Avril 2005, étendu par arrêté du 7 octobre 2005 publié au journal officiel du 19 Octobre 2005,

Les entreprises des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes et certifiantes (titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle), correspondant aux besoins des entreprises du secteur, reconnues par la convention collective des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ou qui seraient enregistrées

dans le répertoire national des certifications professionnelles, ultérieurement à la conclusion du présent avenant. Afin de permettre aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation d'accéder à leur premier emploi et à de réelles perspectives d'évolution professionnelle, les signataires du présent avenant entendent poursuivre leurs actions à l'attention des jeunes âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation, au service de leur insertion.

Ils rappellent que les contrats de professionnalisation peuvent être également conclus pour :

les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),
les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent avenant conviennent de définir les modalités de poursuite et de financement des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 1

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

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 2

Application de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 17 septembre 2015

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 11 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 suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

(Annulé et remplacé par Accord du 25 juin 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

CGT FCS.

Préambule

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

des compétences, de sécurisation des parcours et de la promotion professionnelle des salariés de la branche.

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

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

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

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

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

Reprenant cet objectif, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté :

- d'intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant,
- d'améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation,
- de dynamiser la formation et l'évolution professionnelle des salariés,
- de favoriser l'égalité d'évolution professionnelle des femmes et des hommes,
- de maintenir le niveau des compétences des seniors,
- d'accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent,
- et de favoriser l'acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

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

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

Titre I

Cadre juridique de l'accord

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 du 26 novembre 1992.

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.

Titre II

Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle

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

Article 2 **Accueil des jeunes dans l'entreprise**

Article 2-1 **Stages en entreprise**

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- Le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail,
- Un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L 612-10 du Code de l'éducation,
- Une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par le code de l'éducation,
- En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés,
- Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres restaurants, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 Code du travail,
- L'entreprise d'accueil désigne un tuteur.

Article 2-2 **Insertion des jeunes dans l'entreprise**

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

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

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

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

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

Article 3 **Entretien professionnel**

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

Article 3-1 **Bénéficiaires**

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

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

Article 3-2 **Finalité**

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

prise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants. Il est rappelé que le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations.

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

Article 3-3 **État récapitulatif**

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

Cet état des lieux permet d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3-1 du présent accord et d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période, il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit *et/ou* (*Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2016, JO 11 juin*) si au moins 2 de ces 3 critères ne sont pas atteints, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation, conformément à l'article L. 6323-13 du Code du travail :

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

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

Article 3-4 **Remise d'un document écrit**

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

L'entretien prévu tous les six ans donnera également lieu à la remise d'un document écrit qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 3-3 du présent accord.

Article 4 **Bilan de compétences**

Article 4-1 **Objectif et publics**

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

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

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

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

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

Article 4-2

Durée du congé de bilan de compétences

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

Article 4-3

Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Article 4-3-1

Bilan à l'initiative du salarié

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

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

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

Article 4-3-2

Bilan à l'initiative de l'employeur

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

Article 5

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion égale pour tous les salariés, en particulier dans l'élaboration du plan de formation visé à l'article 7 du présent accord.

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

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

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée,
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal,
- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 18 du présent accord.

Article 6

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

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

Titre III

Dispositifs de formation tout au long de la vie

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

Article 7 **Plan de formation**

Article 7-1 **Objectif et publics**

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

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

Article 7-2 **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, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations,
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité,
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Le plan de formation peut contenir 3 catégories d'actions de formation effectuées pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération :

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

Article 7-3 **Prise en charge**

À défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels, sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Article 8 **Compte personnel de formation (CPF)**

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

Article 8-1 **Principe**

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

tiative, une action de formation.

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

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

Article 8-2

Durée

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

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

— puis 12 heures par année de travail, pendant 2,5 ans, jusqu'à 150 heures.

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

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

Article 8-3

Modalités d'acquisition du Compte Personnel de Formation

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

Article 8-4

Abondement du Compte Personnel de Formation

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et conformément aux modalités prévues au I de l'article L. 6223-4 et à l'article L. 6323-15 du Code du travail.

Article 8-5

Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation

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

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

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

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

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

Article 8-6

Formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations, permettant d'acquérir le socle de compétences et de connaissances définies par l'article D. 6113-2 du Code du travail.

Les autres formations sont celles définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du Code du travail.

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

Article 8-7

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

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

ce reliquat.

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

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

Article 9 **Congé individuel de formation (CIF)**

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

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

Article 10 **Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

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

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

Article 11 **Périodes de mise en situation en milieu professionnel**

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

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

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

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

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

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

Article 12 **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Article 12-1 **Objectif et publics**

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 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

Article 12-2 **Durée de l'autorisation d'absence**

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

Article 12-3 **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 du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

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

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

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

Article 13 **Professionnalisation**

Article 13-1 **Contrat de professionnalisation**

Article 13-1-1 **Objectif et publics**

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes et certifiantes (titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle), correspondant aux besoins des entreprises du secteur, reconnues par la convention collective des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ou qui seraient enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, ultérieurement à la conclusion du présent accord.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

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

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat, une activité professionnelle en relation avec l'objectif de la professionnalisation et à lui assurer une formation suivie par un tuteur qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 13-1-2 **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 et douze mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, les durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle reconnue ou n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et/ou non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ainsi que pour les actions visant les certifications ou formations préparant un diplôme de l'Éducation Nationale ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle, ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective.

De même dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou

technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à deux cents heures.

Article 13-1-3 **Axes de formation et qualifications**

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

- technique,
- commercial,
- logistique,
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont :

- les certifications inscrites au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- les diplômes de l'Éducation Nationale,
- les titres à finalité professionnelle,
- les certificats de qualification professionnelle (CQP, CQPI),
- ou une qualification reconnue par la classification de la Convention Collective Nationale.

Article 13-1-4 **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 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 ans et de moins de vingt six ans :
 - 75 % du SMIC,
 - 80 % du SMIC, s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
- pour les bénéficiaires âgés de vingt-six ans et plus :
 - 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Les montants de rémunération mentionnés ci-dessus sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Article 13-1-5 **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 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 13-1-6 **Renouvellement des contrats de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans l'un des cinq cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation,
- congé de maternité du salarié,
- arrêt maladie du salarié,
- arrêt accident du travail du salarié,
- défaillance de l'organisme de formation.

Article 13-1-7
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.

Article 13-1-8
Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 13-2
Périodes de professionnalisation

Article 13-2-1
Objectif et publics

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

Article 13-2-2
Axes de formation

Les formations recouvrent trois axes :

- l'adaptation des compétences :
 - acquisition d'une qualification spécifique,
 - évolution des technologies,
 - évolution du métier,
- le développement de parcours professionnels : développement des responsabilités, reprise d'entreprise,
- autres : emplois menacés, changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ou une qualification reconnue par la classification de la Branche ou celle de l'entreprise.

Article 13-2-3
Déroulement de la formation

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

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

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

Article 13-2-4
Modalités de mise en œuvre

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

- les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation,
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé,
- les engagements de l'employeur, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues,
- les modalités d'évaluation des compétences,
- 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.

Article 13-2-5 **Financement**

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

Article 14 **Apprentissage**

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

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

Article 15 **Tutorat**

Article 15-1 **Objectif et publics**

Le tuteur est chargé :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'accompagner l'insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l'entreprise,
- d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale,
- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

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

Article 15-2 **Formation de tuteur**

Article 15-2-1 **Objectifs**

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la Commission Paritaire nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 15-2-2 **Financement**

La formation de tuteur est éligible au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation. En application des dispositions légales, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d'hébergement dans les limites fixées par décret.

Article 15-2-3 **Modalités 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 années précédant la date d'application de l'accord.

À défaut, il doit répondre aux conditions suivantes :

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

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, dans la limite maximale de deux.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), qui se déroule pendant le temps de travail.

L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation, ne pénalisent pas le tuteur dans sa rémunération : il

bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

Titre IV

Autres acteurs de la formation

Article 16

Informations et consultations des institutions représentatives du personnel (IRP)

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

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise,
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de 2 réunions spécifiques.

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

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

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

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

- Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront également consultés sur :
- les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage,
- la mise en œuvre du CPF,
- la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation,
- et les contrats d'apprentissage.

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

Article 17

Conseil en évolution professionnelle

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

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

Article 18

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 18-1

Objectifs

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (<http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr/>).

Article 18-2

Missions

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

Il doit accompagner les représentants de la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la Branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information à la CPNEFP, relatifs aux métiers et aux qualifications de la Branche, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connais-

sance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la Branche.

Pour ce faire, l'Observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la Branche :

- évolutions économiques et technologiques,
- devenir de l'emploi,
- perspectives démographiques,
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'Observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises, en termes de 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.

Article 18-3 **Diffusion des travaux**

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18-4 du présent accord transmet, à la CPNEFP, un compte-rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'Observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Article 18-4 **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.

Article 18-5 **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.

Article 18-6 **Financement**

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

Titre V **Financement de la formation professionnelle**

Article 19 **Dispositions générales**

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

Article 19-1 **Entreprises de moins de 10 salariés**

Conformément à l'article L. 6331-2 du Code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme

collecteur désigné à l'article 20 du présent accord, au moins 0,55 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

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

Article 19-2 **Entreprises de 10 salariés et plus**

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

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

Article 19-2-1 **Entreprises de 10 à 49 salariés**

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

- 0,20 % consacré au plan de formation,
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation
- 0,15 % consacré au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- 0,15 % consacré au financement du CIF,
- 0,20 % consacré au financement du Compte personnel de formation (CPF).

Article 19-2-2 **Entreprises de 50 salariés à 299 salariés**

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

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

Article 19-2-3 **Entreprises de 300 et plus**

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

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

Article 20 **Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)**

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

Titre VI **Dispositions finales**

Article 21 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

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

- Accord 29 du 9 avril 2005,

-
- Avenant n° 32 du 16 novembre 2005,
 - Chapitre III de l'avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l'aménagement du titre VI-Emploi et formation de la Convention Collective Nationale de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager),
 - Avenant n° 1 du 23 juin 2009,
 - Avenant n° 2 du 16 mars 2011
 - et Avenant n° 3 du 15 novembre 2012.

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

Article 22

Commission de suivi

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

La Commission de suivi est constituée des membres de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

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

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

La Commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, dans les conditions prévues à l'article 42 de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 23

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 24

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

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

Accord du 25 juin 2020

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFE-CGC ;
CFDT.

Préambule

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

Les entreprises du secteur sont particulièrement concernées par l'évolution des normes du marché (par exemple pièces détachées, etc.), par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que la formation professionnelle constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

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

- Souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques de formation ;
- Permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours et favoriser son évolution professionnelle afin notamment de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ;
- Contribuer à la professionnalisation des salariés à travers la construction de parcours de formation permettant leur adaptation à l'évolution des métiers et à la technicité des produits ;
- Poursuivre le développement de l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi, notamment en favorisant l'accueil des jeunes dans les entreprises de la branche et en mettant en place des certificats de qualification professionnelle ;
- Renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises par des actions de formation adaptées à leurs besoins.
- Promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- Porter une attention particulière aux conséquences pour l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- Garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, notamment par la création de nouvelles certifications à l'initiative de la branche sur l'ensemble du territoire ;
- Rappeler l'importance de la GPEC ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel.

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

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

Les partenaires sociaux soulignent le rôle renforcé de la branche en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a confié aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre

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

Reprenant cet objectif, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de :

-
- Intégrer les jeunes, notamment en leur proposant un parcours de formation initiale, de nature professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier auparavant ;
 - Développer le recours à l'apprentissage dans les métiers peu concernés par ce mode de formation ;
 - Assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
 - Veiller à la modularisation des certifications et à la possibilité de les acquérir par étape ;
 - Favoriser l'adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
 - Améliorer l'insertion des salariés dans les entreprises, leur qualification et leur fidélisation ;
 - Dynamiser la formation et l'évolution professionnelle, des salariés ;
 - Favoriser l'égalité d'évolution professionnelles des femmes et des hommes ;
 - Maintenir le niveau des compétences des seniors ;
 - Sécuriser l'emploi des seniors par des mesures spécifiques à l'embauche et au maintien dans l'emploi.
 - Accompagner les salariés dans la validation de leur expérience s'ils le demandent ;
 - Anticiper les évolutions des métiers et favoriser l'acquisition des compétences permettant la sécurisation du parcours professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

Les parties signataires souhaitent également améliorer les conditions permettant aux entreprises de la branche d'être plus compétitives pour surmonter les évolutions permanentes de l'environnement économique et technologique et plus anticipatives pour assurer une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et compétences de leurs salariés.

Titre Ier

Cadre juridique

Article 1er

Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la GPEC ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives issues des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle et de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il se fonde sur les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Titre II

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) diagnostic, information, orientation

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau de la branche et celui des entreprises et des salariés. Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

À ce titre, le présent accord vise à renforcer l'utilité et la mise en œuvre de la GPEC dans les entreprises où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les entreprises non soumises aux obligations légales en matière de GPEC sont invitées à respecter les principes directeurs du présent accord.

Enfin, cet accord s'inscrit dans le cadre des orientations paritaires chargées de la réflexion prospective, notamment

l'observatoire de l'emploi et des qualifications de la branche.

Article 2

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche

Les missions confiées à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), telles qu'elles sont définies dans le Titre VI Emploi et formation de la Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et de l'avenant n° 2 du 9 mars 1993 sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de la GPEC créée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les dispositions la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

Article 2.1

Missions renforcées de la CPNEFP en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle

Les parties signataires rappellent que la CPNEFP a un rôle général de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et met notamment en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) permettant la validation de l'acquisition, par la formation ou par l'expérience des compétences utiles dans la profession.

En matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les membres de la CPNEFP :

- examinent régulièrement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche, sur la base en particulier des rapports et études de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'Observatoire prospectif du Commerce de l'OPCOMMERCE qui présente régulièrement des données prospectives pour le secteur du commerce et du rapport annuel de la branche,
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les entreprises de la branche
- formulent sur cette base des propositions et recommandations.

En matière de formation professionnelle, les membres de la CPNEFP :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'Observatoire prospectif du Commerce, concernant l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les entreprises de la branche, quel que soit leur mode d'acquisition (ex. : examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat ;
- mettent en œuvre la politique de certification de qualification professionnelle permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- exercent un suivi annuel de la mise en œuvre des certifications spécifiques de la branche : les CQP ;
- font le bilan de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans la mise en œuvre des CQP de la branche et des principaux CFA qui interviennent en matière de formation initiale et continue, sur la base d'une présentation annuelle de leurs résultats et de leurs orientations ;
- prennent connaissance des résultats et des orientations du plan d'action que l'OPCOMMERCE met en œuvre pour s'assurer de la qualité des formations financées ;
- révisent, si nécessaire, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d'OPCOMMERCE les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En matière de métiers en tension, de métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement en raison d'une insuffisante adaptation de l'offre de formation ou de métiers en évolution, les membres de la CPNEFP :

- Élaborent des plans d'action et des outils, notamment de fiches métiers, des plaquettes d'informations et de communication, des répertoires de l'offre de formation, etc.
- Définissent un certain nombre d'actions à destination des entreprises visant notamment à :
 - **m** renforcer la visibilité et l'attractivité via la mise en place de sites d'information sur les métiers et les formations, le lancement d'outils de communication spécifiques auprès des jeunes, des salariés et des entreprises de

la branche

m soutenir les entreprises dans leurs démarches de recrutement en incitant certains employeurs à ouvrir davantage leurs recrutements

m aider à mieux identifier les difficultés présentes et leurs besoins futurs, en mettant en place des sites Internet spécifiques sur lesquels les entreprises peuvent déposer leurs offres d'emploi,

m former les collaborateurs chargés des ressources humaines des PME à la formulation des offres, à l'utilisation des réseaux sociaux, à la gestion des compétences, etc. ;

m soutenir les efforts de formation et de qualification des salariés par les entreprises en menant des actions en faveur de la formation en alternance, en faveur du tutorat ou du transfert de savoir-faire,

m orienter l'offre de formation en créant, si nécessaire, de nouvelles certifications, mettre à jour les certifications existantes, etc.

Article 2.2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

La CPNEFP transmet à la CPPNI le diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi établi pour le/les secteur(s) de la branche impacté(s) par de graves difficultés conjoncturelles. Un accord de branche peut être conclu sur le fondement de l'article L. 6332-1-3 du code du travail pour une durée ne pouvant excéder deux ans. Cet accord comporte des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, ayant pour objet d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesures envisagées par les partenaires sociaux dans le cadre de cet accord sont décidées sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elles visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leurs emplois, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Les actions de formation professionnelle prévues par l'accord sont celles à destination des salariés.

Elles sont financées en application de l'article L. 6332-1-3, I, 3^o, du Code du travail. La CPNEFP adresse une recommandation aux instances compétentes de L'OPCOMMERCE sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par les accords conclus en application du présent article.

Article 2.3

Moyens

La CPNEFP peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les membres de la CPNEFP peuvent bénéficier de formations liées à l'exercice de leurs missions et proposées par l'opérateur de compétence. Les frais inhérents à la participation à ces formations sont pris en charge par l'opérateur de compétence, dans le respect des barèmes en vigueur.

Article 2.4

Missions renforcées de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager accompagne le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou avec l'Observatoire prospectif du Commerce de l'OPCOMMERCE.

Dans le cadre du présent accord, ses missions telles que définies à l'article 21 sont renforcées afin qu'il assure un rôle plus opérationnel au service de l'orientation et de la formation des salariés de la branche.

Il aide ainsi à avoir une vision prospective sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des diagnostics partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers pour lesquels il semble nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers «en tension» et les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques (métiers sensibles).

Il participe activement à l'identification des besoins de formation et de mobilité professionnelle dans la branche.

Les membres de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux à la CPNEFP.

Article 3

Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEC) au niveau de l'entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins «un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante» salariés en France, l'employeur engage selon la périodicité légale ou conventionnelle, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du code du travail, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du «plan de développement des compétences», en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 4

Accompagnement de la Branche au développement de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE/PME

Les signataires du présent accord souhaitent inciter les TPE et les PME à s'engager dans une démarche d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et compétences.

Pour aider les TPE et les PME dans leur démarche de gestion anticipée des compétences, un diagnostic approfondi et un accompagnement dans la mise en œuvre d'un plan d'action GPEC est proposé par L'OPCOMMERCE.

La prise en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés est de 100 % dans la limite de l'enveloppe allouée par le Conseil d'Administration de l'OPCO à la branche.

Les parties seront attentives à ce point et veilleront à l'adéquation des fonds alloués avec les besoins des TPE.

Titre III

Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et mesures d'accompagnement

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

Article 5

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance des dispositifs relatifs aux CQP.

Ces certificats mis en œuvre dans la branche constituent un élément de valorisation des parcours professionnels dont il est indispensable de rappeler l'existence et les modalités d'accès lors des entretiens prévus par l'article 7 ci-après et lors de l'élaboration de plan de développement des compétences.

Article 6 **Accueil des jeunes dans l'entreprise**

Article 6.1 **Stages en entreprise**

Conformément aux dispositions du code de l'éducation, les parties entendent rappeler les principes suivants :

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;
- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 124-11 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par l'article L. 124-6 du code de l'éducation ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du Comité Social et Économique, dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- pour les stages et les périodes de formation en milieu professionnel dont la durée est supérieure à 2 mois et dans la limite de la durée maximale prévue à l'article L. 124-5 du code de l'éducation la convention de stage doit par ailleurs prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.
- l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un responsable de stage chargé de l'accueil, de l'accompagnement du stagiaire et du respect de l'objectif pédagogique du stage
- conformément à l'article L. 124-8 du code de l'éducation, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile, ne peut être supérieur au nombre fixé par voie réglementaire.

Article 6.2 **Insertion des jeunes dans l'entreprise**

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

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

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

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

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

Article 6.3 **Renforcement de l'attractivité des métiers**

Afin de renforcer la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est appelé que les entreprises peuvent accueillir en stage de découverte des collégiens et lycéens dans le cadre de conventions passées avec les établissements d'enseignement.

Article 7 **Entretien professionnel**

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

Article 7.1 **Bénéficiaires**

Tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

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

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 7.2

Finalité et modalités

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien les aider à faire le point sur leur situation et leurs compétences professionnelles ou encore les accompagner dans leurs projets professionnels.

Il doit dorénavant comporter des informations quant à l'activation du compte personnel de formation et des possibilités d'abondement que l'employeur et /ou l'OPCO sont susceptibles de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien sont définies par le chef d'entreprise et portées à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe préalablement à leur mise en œuvre. Le comité social et économique peut émettre des observations sur celles-ci.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise.

L'entretien professionnel se déroule dans un lieu adapté, en dehors de toute présence de tiers.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants et plus particulièrement sur les modalités d'accès aux CQP de branche.

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

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

Article 7.3

État récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. En conséquence, tout salarié embauché avant le 7 mars 2014 devra bénéficier de cet état récapitulatif au plus tard le 7 mars 2020 ou, le cas échéant, avant le 31 décembre 2020 dans les conditions de l'ordonnance du 21 août 2019.

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

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte et l'entreprise verse, dans le cadre de ses contributions au titre de la formation professionnelle, une somme dont le montant est fixé à 3.000,00 € conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail. Le salarié est informé de ce versement.

Article 7.4

Remise d'un document écrit

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

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 6.2 du présent accord.

Article 8

Bilan de compétences

(Art. exclu de l'extension par arr.2 avr. 2021,JO 13 avr.)

Article 8.1

Objectif et publics

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

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

Il peut encore être préconisé à l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences comprend les 3 phases suivantes :

1/Phase préliminaire

La phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire,*
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin,*
- de définir conjointement la procédure de déroulement du bilan.*

2/Phase d'investigation

La phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,*
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.*

3/Phase de conclusion

La phase de conclusion permet au bénéficiaire, au moyen d'entretiens personnalisés :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,*
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels,*
- de prévoir les principales étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.*

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du bilan est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

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

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

Article 8.2

Durée du congé de bilan de compétences

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

Article 8.3

Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences

Article 8.3.1

Bilan à l'initiative du salarié

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

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

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

Article 8.3.2 **Bilan à l'initiative de l'employeur**

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

Article 9 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Article 9.1 **Objectifs**

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

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

Dans cette perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rapport de branche et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visés à l'article 21 du présent accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris en matière d'alternance : en formation initiale avec l'apprentissage, en formation continue avec les contrats de professionnalisation et la reconversion ou promotion par l'alternance (PRO A).

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 développement des compétences visé à l'article 10 du présent accord.

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

- privilégier une organisation permettant aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation tout en garantissant un niveau de qualité de formation égal ;
- utiliser la formation à distance (synchrone-asynchrone) pour répondre aux contraintes personnelles des salariés.

Article 9.2 **Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou un arrêt longue maladie**

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la pro A.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du Code du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un besoin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation ou d'un arrêt longue maladie des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, pendant le temps de travail.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par le rapport de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 21 du présent accord.

Article 10 **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Le service dématérialisé relatif au compte personnel de formation géré par la Caisse des Dépôts et Consignations intègre la possibilité pour chaque titulaire du compte de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Titre IV

Dispositifs de formation tout au long de la vie

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

Article 11

Plan de développement des compétences

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du Code du travail, le plan de développement de compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les actions sont classées en deux catégories :

- les actions de formation obligatoires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.
- les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des formations en situation de travail (FEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 11.1

Modalités de mise en œuvre

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de développement des compétences, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

- le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel, à l'occasion des différents entretiens avec les salariés, dans le rapprochement entre les besoins des salariés et ceux de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de management, une responsabilité directe d'accompagnement des salariés dans leurs formations ;
- les différentes catégories de personnel disposent des mêmes chances d'accès à la formation quels que soient leur sexe, la nature de leur activité, leur niveau de responsabilité ;
- les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes chances d'accès à la formation. Pour ce faire, l'entreprise définit les conditions de mise en œuvre adaptées et prévoit un suivi et une évaluation de ces actions.

Article 11.2

Prise en charge

À défaut de prise en charge plus favorable dans l'entreprise, les frais de transport, d'hébergement et de restauration éventuels sont pris en charge par l'entreprise selon les règles en vigueur en matière de frais professionnels.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel formation (CPF), en considérant notamment que les salariés devaient conserver leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage.

Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures.

Les heures acquises au titre CPF (et du DIF avant le 1^{er} janvier 2019) sont converties en euros à raison de 15 euros par heure depuis le 1^{er} janvier 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du premier trimestre suivant l'année d'acquisition (par exemple, pour un salarié, l'inscription du crédit en euros se fait au cours du premier semestre 2019, au titre de l'activité salariée exercée en 2018).

Le compte est consultable sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

Article 12.1

Principe

Les bénéficiaires du compte personnel formation tels qu'ils sont définis par l'article L. 6323-2 du Code du travail peuvent mobiliser leur CPF qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à leur initiative, une formation en lien ou non avec l'activité de l'entreprise.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue ni un motif de sanction, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

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

Article 12.2

Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros) à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019.

Pour les salariés moins qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du Code du Travail (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est fixé à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond les plus favorables leur seront appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, parental d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Il en est de même des périodes de congé pour enfant malade telles que définies à l'article 27.1 de la Convention Collective et des périodes de temps partiel thérapeutique.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de transition professionnelle, le salarié continuera d'acquérir un droit à CPF.

Article 12.3

Abondements du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R 6323-3 du code du travail est dû lorsque l'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail. L'abondement est alors correctif.

Article 12.4

Mise en œuvre du CPF

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

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article D. 6323-4 du Code du Travail vaut acceptation.

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

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

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

Article 12.5

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du Code du Travail et sanctionnées :

- par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Il s'agit donc de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la VAE,
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les certificats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation

Article 13

Projet de transition professionnelle (PTP)

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet (appelé aussi CPF de transition).

Article 13-1

Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Article 13.2

Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier :

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Article 13.3

Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par l'article D. 6323-18-1 et suivants du Code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent sur le lieu où il exerçait son travail avant la réalisation de son PTP.

Article 14

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

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

Article 15

Périodes de mise en situation en milieu professionnel

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

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

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

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

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

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

Article 16

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 16.1

Objectifs

Conformément à l'article L. 6411-1 du Code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

La VAE peut être mise en place à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé VAE, dans les conditions définies à l'article R. 6422-1 et suivants. La durée maximale de ce congé est alors de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur peut proposer une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Les salariés qui suivent une VAE sont rémunérés conformément aux dispositions légales en vigueur, compte tenu du dispositif utilisé.

Le salarié peut également bénéficier d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, conformément

à l'article L. 6423-1 du Code du travail.

Lorsqu'un salarié participe à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, celui-ci adresse à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation conformément aux dispositions de l'article R. 3142-5-1 du Code du travail.

La participation à ce jury n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié.

Le salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, guelles, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Le salarié est remboursé de ses frais de transport, d'hébergement et de restauration selon les normes en vigueur au sein de l'entreprise.

Article 16.2

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 du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

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

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

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

Article 17

L'alternance

Article 17.1

Le contrat d'apprentissage

Les parties au présent accord rappellent leur attachement au système de formation en apprentissage.

Le contrat d'apprentissage conclu conformément à l'article L. 6221-1 et suivants du code du travail peut avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée ou la période d'apprentissage, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, dans la limite maximale légalement définie.

Toutefois, il est possible d'adapter la durée du contrat d'apprentissage afin qu'elle puisse être supérieure à celle du cycle de formation afin notamment de mieux tenir compte du parcours du jeune, comme par exemple de l'intégration d'apprentis au sein du service national universel.

Le rythme de l'alternance doit être établi en tenant compte du niveau de formation préparée, de l'âge moyen des jeunes et des contraintes liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci organisent l'emploi du temps des apprentis, de telle sorte qu'un temps personnel suffisant leur permette de mener à bien leur projet professionnel, afin de leur garantir de meilleures chances de réussite aux examens.

Pour la préparation directe des épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables. Il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le centre de formation d'apprentis dès lors que la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé annuel pour les salariés de moins de vingt-et-un ans prévu à l'article L. 3164-9, ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat.

Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date des épreuves.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur. Il a pour mission de développer une attitude formatrice en :

- Participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de la taille de l'entreprise) ;

- Accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- Organisant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;
- Organisant le suivi des périodes en entreprise et participant à l'évaluation et la certification de la formation ;
- Assurant la mise en situation de travail et organisant la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en contrat d'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif «PRO-A».

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation pour exercer cette fonction dans les conditions définies par l'article L. 6332-14. Les dépenses et la formation sont prises en charge par l'OPCO dans les conditions fixées par l'article D. 6332-92 du Code du travail.

L'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits supplémentaires sur le compte personnel de formation via le compte d'engagement citoyen dans les conditions définies par la législation en vigueur.

L'apprenti sera rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du SMIC et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1 ^{ère} année	30 % du SMIC	46 % du SMIC	58 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 53 % du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)	100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé
2 ^e année	42 % du SMIC	54 % du SMIC	66 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 61 % du SMC	
3 ^e année	58 % du SMIC	70 % du SMIC	83 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ce dispositif s'appliquera aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'effet du présent accord.

Les contrats en cours seront aussi soumis à ce nouveau barème lors d'un changement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 17.2 Le contrat de professionnalisation

Article 17.2.1 Objectifs et publics

Les entreprises contribuent à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi en favorisant l'insertion professionnelle notamment des personnes de faible niveau de qualification et les plus éloignées de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Il vise l'obtention de titres ou diplômes correspondant à des qualifications :

- enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ou reconnues dans les classifications de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager,
- ou figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans,
- aux bénéficiaires du RSA,
- aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS),

- aux bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut conclure un contrat de professionnalisation.

La CPNEFP de la branche détermine en tant que de besoin les publics prioritaires spécifiques.

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.

Article 17.2.2 **Durée**

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence avec la durée de l'action de formation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Toutefois, dans la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et notamment pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi définie ainsi que pour permettre l'obtention d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans la classification de la convention collective, ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste proposée par la CPNEFP.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation débutant le CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lorsque le référentiel de la formation l'exige, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent des formations diplômantes.

Article 17.2.3 **Statut et Rémunération**

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Le titulaire du contrat de professionnalisation pourra bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours par année civile pour préparer ses examens. Cette demande par le salarié de congé supplémentaire doit être formulée par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date des épreuves.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

	Moins de 21 ans	De 21 ans à moins de 26 ans	26 ans et +
Non Bac	65 % du SMIC	75 % du SMIC	100 % du SMIC sans pouvoir être inférieur à 85 % du Salaire Minimum Conventionnel
Bac	75 % du SMIC	80 % du SMIC	

La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne maximale du travail fixée par l'article L. 3121-18 du code du travail.

Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées par les dispositions légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cette rémunération est complétée par le paiement de ces heures conformément aux dispositions légales, ou compensées par un repos majoré, suivant le choix du salarié.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

Toute poursuite d'un cycle de formation en alternance visant à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la poursuite de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

Article 17.2.4 **Financement par l'OPCO**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du Code du travail.

Ce forfait peut être révisé sur proposition de la CPNEFP et devra être validé par la branche au regard des bilans fournis, comme les actions pour les publics en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi.

Article 17.2.5 **Les contrats de professionnalisation en CDD**

Il est rappelé que l'embauche d'un contrat de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise qui l'emploie.

La durée du CDD peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH),
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La prolongation est également possible :

- si la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première,
- ou si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 17.2.6 **Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire**

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant 3 mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Article 17.3 **La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)**

Le dispositif relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance pro-A fait l'objet d'un accord spécifique.

Article 18 **Tutorat**

Article 18.1 **Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

Ainsi, pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur doit désigner un tuteur ou un maître d'apprentissage appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur lui-même peut exercer cette mission, à condition de remplir les conditions requises (cf. article 13.2).

Le tuteur ou le maître d'apprentissage, a les missions suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, notamment pour faciliter son insertion professionnelle dans l'entreprise,
- assurer la liaison avec l'organisme de formation et participer à l'évaluation et au suivi de la formation,
- contribuer au développement des compétences professionnelles du salarié dont il a la responsabilité en tant que tuteur.

Article 18.2

Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la base du volontariat. Le salarié ne peut être désigné comme tuteur que s'il justifie d'une expérience d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et s'il est classé dans un niveau supérieur à celui du salarié en professionnalisation. Afin de développer l'apprentissage des jeunes dans les TPE, le maître d'apprentissage peut être le conjoint collaborateur de l'employeur.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrat de professionnalisation, dans le cadre d'une action de formation par la reconversion ou la promotion par l'alternance, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de formation au tutorat et/ou d'expérience de tutorat, les signataires conviennent que l'entreprise doit faire suivre une formation spécifique aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage afin de leur permettre d'accomplir efficacement cette mission.

L'exercice de la mission du tuteur ainsi que le suivi d'une formation spécifique ne doit pas pénaliser le tuteur ou le maître d'apprentissage dans sa rémunération. Son salaire est maintenu en tenant compte de tous les éléments habituels de sa rémunération.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variables (notamment commissions, gteltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Les partenaires sociaux demandent à la section paritaire professionnelle de la branche d'étudier chaque année, l'opportunité du maintien ou de la suspension des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale pris en charge par l'OPCO dans la limite des plafonds fixés à l'article D. 6332-93 du code du travail

Les coûts liés à la formation suivie par le tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO dans la limite du plafond et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du Code du travail.

Article 18.3

Charte «Tutorat»

L'un des facteurs clé de réussite du parcours des salariés en formation repose sur la qualité de l'encadrement du tuteur de proximité, à même de transmettre les connaissances, d'accompagner le salarié dans l'apprentissage du métier et de coordonner ses actions avec l'organisme de formation (préparation du projet professionnel, etc.). Dans ce cadre, les tuteurs et maîtres d'apprentissage désignés par l'employeur s'engagent à respecter la «Charte Tutorat» qui, une fois établie, sera annexée au présent accord et attestera de leur adhésion aux engagements souscrits au titre de la fonction tutorale.

Titre IV

Autres acteurs de la formation

Article 19

L'encadrement

Les membres de l'encadrement ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective, ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement à l'élaboration des projets professionnels.

Les entreprises de la branche doivent prendre en compte la nécessité de permettre aux membres de l'encadrement d'assurer leur rôle notamment en :

- les informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- leur apportant l'accompagnement nécessaire pour la conduite des entretiens professionnels.

Article 20

Information et consultation du Comité social et économique (CSE)

Le CSE sera informé et consulté sur le plan de développement des compétences dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Le projet de plan de développement des compétences pour l'année suivante sera transmis aux membres du CSE, préalablement à l'information-consultation, ainsi que le bilan du plan de compétence de l'année précédente.

Article 21

Le Conseil en évolution professionnelle

Les parties au présent accord rappellent que toute personne peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle

dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel, conformément aux dispositions de l'article 6.2 du présent accord.

Article 22 **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Article 22.1 **Objectifs**

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'analyses et d'études, d'identifier des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter, de manière quantitative ou qualitative, les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 17 septembre 2015 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 22.2 **Missions**

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

Il doit accompagner les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

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

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs, qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

Article 22.3 **Diffusion des travaux**

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Article 22.4 **Le 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.

Article 22.5
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'OPCO désigné par la branche.

Article 22.6
Financement

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

Article 23
La CPNEFP

En complément des missions telles que définies par l'accord du 22 février 1996, la CPNEFP est un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. En matière de formation professionnelle, elle a notamment pour mission de participer à la politique de branche, en tenant compte des résultats de ses travaux en matière d'études sur l'emploi de la branche et de ceux de l'observatoire prospectif des métiers.

Elle contribue également à la définition des priorités de branche en matière de professionnalisation et de CPF et participe à la définition et à la création des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche.

Titre V
Financement de la formation professionnelle

Article 24
Désignation de l'OPCO par la branche

L'opérateur de compétences désigné par la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est l'OPCOMMERCE.

Le financement du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du Travail.

Titre VI
Dispositions finales

Article 25
Portée de l'accord

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

Article 26
Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Article 27
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans l'accord du 17 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 28
Commission de suivi

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

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

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

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

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

Article 29 **Publicité et formalités de dépôt**

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

Article 30 **Révision et dénonciation**

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail. En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

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

Désignation OPCO **Accord du 7 novembre 2018**

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

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

Article I **Champ d'application**

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

Article II **Choix du secteur d'activité**

Compte tenu des éléments d'information dont disposent à ce jour les partenaires sociaux des branches concernées

par le présent accord, les parties au présent accord, eu égard à l'activité des entreprises du champ d'application défini par l'article I ci-avant se reconnaissent relevant du secteur d'activités commerce.

Article III **Participation à la constitution d'un OPCO**

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

Article III **Modalités d'application**

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

Article IV **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article V **Date d'effet - Durée**

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

Article VI **Dépôt - Extension**

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

Reconversion ou promotion par alternance (PRO-A) **Accord du 20 janvier 2020**

[Étendu par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars, applicable sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, à compter de son extension]

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter de son extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENACEREM ;
FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
CFE CGC ;
CFDT.

Mod. par Avenant n°2, 16 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENACEREM ;
FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Avenant n° 3, 13 févr. 2025, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENACEREM ;
FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
CFDT ;

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

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

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

**Article 1
Publics**

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire, actuellement Niveau VI soit niveau équivalent Licence.

**Article 2
Objectifs de la Pro-A**

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- *(Phrase exclue de l'extension par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars) une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.*

(Phrase exclue de l'extension par arr. 15 févr. 2021, JO 3 mars) Le dispositif Pro-A permet d'atteindre, dans un domaine différent ou complémentaire, un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié.

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.
- permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

**Article 3
Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance**

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter de son extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FENACEREM ;
FEDELEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
CFE CGC ;*

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à trente-six mois.

(Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu) Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- Les personnes qui visent une des certifications professionnelles - diplôme d'état, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP - listées à l'article 2 du présent avenant,
- (Exclu de l'extension par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr.) Lorsque la nature de la qualification l'exige,
- Pour les personnes bénéficiant d'un Contrat Unique d'Insertion,
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié,
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 h par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait). Dans cette hypothèse et dans ces limites (30 heures ou 2 % du forfait), le temps sera rémunéré comme temps de travail.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 4

Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

Mod. par Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter de son extension, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE CGC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n°2, 16 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Avenant n° 3, 13 févr. 2025, non étendu, applicable à compter de son extension⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CFE CGC.

Cette liste non exhaustive pourra être complétée par les propositions faites par la CPNEFP en fonction de l'évolution des besoins de la branche.

Dès lors, cette commission tiendra une réunion au plus tard à la fin de la première année d'application du présent accord, à l'effet d'adapter si nécessaire la liste des certifications ci-après définies. Ces propositions d'adaptation pourront donner lieu à la négociation d'un avenant au présent accord.

Au-delà de cette première réunion, une fois par an la CPNEFP examinera si la liste des certifications doit être aménagée et fera toute proposition à la CPPNI en vue, le cas échéant, de l'adaptation de cette liste.

Liste des certifications (Avenant n° 1, 8 déc. 2021, étendu)

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Conseiller/Vendeur	32074	CQP Concepteur/vendeur de cuisines et aménagement intérieur
Vendeur en magasin	34947	CAP Équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance
	32208	BAC PRO métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial
	13620	Titre professionnel vendeur(se)-conseil en magasin
	28092	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	32049	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil
	2927	DUT techniques de commercialisation
	34031	BTS management commercial opérationnel
	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	34809	Titre chargé(e) de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la maison connectée

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Manager/responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre chargé(e) de clientèle
	34031	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnelle manager d'unité marchande
	29740	Licence Pro commerce et distribution
	35754	Titre responsable du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre responsable marketing et commercial
	13596	Titre responsable du développement commercial
	23671	Titre responsable en gestion et développement d'entreprise
	31923	Responsable commercial et marketing
Service après-vente	34138	Titre professionnel technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
	26755	Conseiller(e) services en électrodomestique et multimedia
	35124	Technicien(ne) services de l'électroménager connecte
	26753	Technicien(ne) services de la maison connectée
Agent logistique	5377	CAP conducteur routier marchandises
	17131	CAP conducteur livreur de marchandises
	34150	Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule léger utilitaire
	1120	BAC PRO logistique
	22689	CAP opérateur/opératrice logistique
	(Exclu de l'extension par arr. 1 ^{er} avr. 2022, JO 15 avr.)7387	BEP logistique et transport
	1852	Titre professionnel agent magasinier
	29992	Licence PRO management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	23939	Titre responsable logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	2462	DUT gestion logistique et transport
	1901	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
	1899	Titre professionnel technicien(ne) en logistique d'entrepasage
	12798	BTS transport et prestations logistiques
	6561	Titre gestionnaire de paye
	35633	Titre professionnel gestionnaire de paye
	5881	Titre professionnel - comptable assistant

Parmi les certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro A, celles créées par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (CQP) ont pour objectif de répondre à la nécessité, d'une part, de la maîtrise de la compétence et du savoir spécifique aux entreprises de la branche et, d'autre part, de l'adaptation aux évolutions techniques et des produits.

Une entreprise qui initiera des actions au titre du dispositif Pro A devra privilégier, le plus possible, les CQP créés par la convention collective.

(Avenant n° 2, 16 janv. 2024, étendu)

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance
	32208	Bac Pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial
	37098	TP - Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	32049	Baccalauréat professionnel métiers de l'accueil
	35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international : achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	34809	Titre chargé de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la maison connectée
Manager/responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge(e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	29740	Licence Pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable Marketing et Communication
	37075	Chargé du développement commercial
Service après-vente	37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle
	34138	Titre professionnel technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel à domicile
	37265	Conseiller(e) services en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
	36997	Technicien conseil des infrastructures et des équipements connectés

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Agent logistique	37894	CAP - Conducteur routier de marchandises
	37938	CAP conducteur livreur de marchandises
	34150	Titre professionnel conducteur livreur sur véhicule léger utilitaire
	38302	Bac Pro logistique
	37672	CAP - Opérateur logistique
	1852	Titre professionnel agent magasinier
Responsable d'équipe / responsable d'exploitation logistique	29992	Licence Pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	37080	Titre responsable logistique
	29989	Licence Pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence Pro logistique et pilotage des flux
	35390	BUT - Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT - Management de la logistique et des transports : Mobilité et supply chain durables
	37277	TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique
	36237	TP - Technicien en logistique d'entrepotage
	38365	BTS - Gestion des transports et logistique associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paye
	37948	Titre professionnel - Gestionnaire de paye
	37121	Titre professionnel - Comptable assistant

(Avenant n° 3, 13 févr. 2025, non étendu)

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	35304	Titre professionnel conseiller(ère) relation client à distance
	38399	BAC PRO - Métiers du commerce et de la vente
	37098	Titre professionnel - Conseiller de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	38397	BAC PRO - Métiers de l'accueil
	35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international : achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS - Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	Titre professionnel - Manager d'unité marchande
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP Concepteur - Vendeur de cuisines et/ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques
Manager/responsable de magasin	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge(e) de clientèle
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38676	Titre professionnel - Manager d'unité marchande
	29740	Licence pro commerce et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34465	Chargé de gestion commercial
	37865	Responsable en gestion d'activité opérationnelle
Service après-vente	39177	Titre professionnel - Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	37265	Conseiller(e) services en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP Technicien Réparateur en Électroménager et / ou Multimédia
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés
Agent logistique	37894	CAP - Conducteur routier de marchandises
	37938	CAP conducteur livreur de marchandises
	39186	Titre professionnel - Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP - Opérateur logistique
	38551	Titre professionnel - agent magasinier

<i>Métier</i>	<i>Fiche RNCP</i>	<i>Titre de la certification</i>
<i>Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique</i>	29992	<i>Licence pro management des processus logistiques</i>
	38945	<i>Responsable en logistique</i>
	37080	<i>Titre responsable logistique</i>
	29989	<i>Licence pro logistique et systèmes d'information</i>
	29988	<i>Licence pro logistique et pilotage des flux</i>
	35390	<i>BUT - Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées</i>
	35391	<i>BUT - Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables</i>
	37277	<i>TP - Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique</i>
	36237	<i>TP - Technicien en logistique d'entreposage</i>
	38365	<i>BTS - Gestion des transports et logistique associée</i>
<i>Fonctions supports</i>	38147	<i>Gestionnaire de paye</i>
	37948	<i>Titre professionnel - Gestionnaire de paye</i>
	37121	<i>Titre professionnel - Comptable assistant</i>

Article 5

Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions règlementaires.

Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis règlementairement.

Article 6

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 8

Publicité et formalités de dépôt

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

Article 9

Révision et dénonciation

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

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

Charte du tutorat

Accord du 19 novembre 2020

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Charte du tutorat

La présente Charte s'inscrit dans le cadre de l'article 18-3 de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

Avant l'intégration

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

Accueillir l'alternant

- Présenter l'entreprise, le service et les différentes personnes, avec lesquelles l'alternant va travailler, ainsi que leurs missions.
- Faire découvrir le site et le fonctionnement de l'entreprise.
- Transmettre la culture de l'entreprise et ses valeurs.
- Expliquer le rôle du tuteur et ses attendus.

Intégrer l'alternant

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

Assurer le suivi dans l'acquisition des compétences

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

Évaluer la progression de l'alternant

- Analyser ses pratiques professionnelles sur les activités demandées.
- Partager l'évaluation avec le tuteur métier, le centre de formation, l'alternant et procéder aux ajustements.

-
- *Accompagner l'alternant dans la réalisation des travaux de fin d'études.*

Capitaliser les acquis de la formation en entreprise

- *Apprécier les résultats obtenus en relation avec le centre de formation.*
- *Participer aux soutenances finales.*

Contrôle pédagogique des formations

Accord du 9 avril 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable pour une durée déterminée jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC.

Chapitre I

Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article I-1

Principe

En application des dispositions du référentiel national, le présent chapitre définit les conditions d'indemnisation des représentants désignés au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) dans leur mission de contrôle pédagogique des organismes de formation agréés par la CPNEFP à délivrer les formations de branche conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à une certification.

Article I-2

Désignation et visite : modalités

Au regard de son audit qualité, la CPNEFP pourra décider de l'organisation d'une visite sur place de contrôle pédagogique d'un organisme de formation agréé par la branche ayant déjà mis en place des sessions de formations. Cette mission sera assurée par le Président et le Vice-Président de la CPNEFP, ou un autre membre de la CPNEFP à laquelle ces derniers auront conjointement donné délégation.

Article I-3

Prise en charge des frais

Pour trois visites annuelles décidées par la CPNEFP, le temps passé à l'exercice de cette mission est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 4.3 de la Convention Collective.

La gestion de ces dépenses sera assurée par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Chapitre II

Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article II-1

Principe

Le présent chapitre a pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 dernier alinéa du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme. Les conditions selon lesquelles se déroule ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article II-2

Modalités de désignation

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans ladite région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pouvoir assurer ponctuellement ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article II-3

Prise en charge des frais

Pour chaque région et pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 4.3 de la Convention Collective.

L'ensemble de ces sommes sera administré par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme. Dans l'hypothèse d'un financement externe, cette disposition deviendra caduque.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que la participation aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage relatives à l'obtention d'un diplôme correspondant à un métier des entreprises de la branche.

Chapitre III

Dispositions d'application

Article III-1

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III-2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire effet.

Article III-3

Publicité - formalités de dépôt - révision

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Accord du 13 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 9 juin, applicable à compter pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janv. 2022 et jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFTD.

Préambule

Le présent accord a pour finalité de définir les conditions d'indemnisation des représentants désignés par la branche professionnelle en application de l'article L. 6211-2 dernier alinéa du code du travail, destinés à faire partie des missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme. Les conditions selon lesquelles se déroule ce contrôle sont définies par les articles R. 6251-1 et suivants du code du travail et la circulaire n° 2019-131 du 26 septembre 2019.

Article 1 Modalités de désignation

Les membres chargés d'exercer les missions de contrôle telles que définies par les textes précités du préambule, sont désignés par la CPNEFP selon les modalités de prise de décision au sein de cette commission.

La désignation pour l'année 2022 sera effectuée dans le dernier trimestre de l'année 2021.

Article 2 Nombre de désignations

La CPNEFP désigne l'un de ses membres pour chaque région administrative et domicilié dans ladite région.

En cas d'impossibilité par l'un des membres concernés de pouvoir assurer ponctuellement ces missions, la CPNEFP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tout moyen approprié, un autre représentant.

Article 3 Prise en charge des frais

Pour deux déplacements par an, le temps passé par le membre de la CPNEFP désigné à l'exercice de ces missions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités définies par les dispositions prévues à l'article 4.3 de la Convention Collective.

L'ensemble de ces sommes sera administré par la Fédération patronale et pris en charge par l'association de gestion du paritarisme.

Toutefois, cette prise en charge ne concerne que la participation aux missions chargées du contrôle pédagogique des formations par apprentissage relatives à l'obtention d'un diplôme correspondant à un métier des entreprises de la branche.

Article 4 Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2022, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande d'un représentant d'une organisation représentative dans la branche.

Article 6 Publicité et formalités de dépôt

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

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 12 février 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 4 août à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associé à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FCS CGT.

Préambule

Consciente du rôle prépondérant de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la sécurisation du parcours et l'épanouissement des salariés, la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a développé plusieurs outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle et garantir leur employabilité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche confirment leur volonté de développer les compétences des salariés et améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Considérant d'une part, que les métiers des Commerces et Services de la téléphonie, de l'audiovisuel, de l'électrodomestique et du multimédia nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche, ainsi que l'adaptation aux évolutions des technologies des produits et d'autre part, qu'aucune certification professionnelle correspondante n'existe dans la branche, les parties signataires du présent accord décident de mettre en place des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fixe le processus de création et les modalités de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la profession.

Ces derniers feront l'objet d'une demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et donneront lieu, au profit des salariés, à une reconnaissance dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, le rapprochement d'un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) pourra être envisagé.

Article 1 **Définition et objet**

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Le CQP atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Le CQP peut s'obtenir par le biais des dispositifs suivants :

- 1 — à l'issue d'un parcours de formation individualisé,
- 2 — à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 **Public et statut visés par l'accès aux CQP**

L'accès aux CQP de la branche professionnelle des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est ouvert pour les publics suivants :

— Dans le cadre du parcours de formation individualisé (Article 5 du présent accord) :

- les nouveaux entrants,
- les salariés en activité dans une entreprise de la branche,
- les jeunes sortis du système scolaire,
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

— Dans le cadre d'une VAE (Article 6 du présent accord) :

- les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années,
- les demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi et disposant d'une expérience professionnelle de 3 ans dans le métier durant les 5 dernières années.

Article 3

Création des CQP

La décision de créer un CQP émane de la CPNEFP. La CPNEFP peut être saisie d'une demande de création de CQP par :

- Tout membre siégeant à la CPNEFP,
- L'une des organisations syndicales signataires du présent accord ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l'éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d'un CQP adressée à la CPNEFP est motivée.

La CPNEFP statue sur l'opportunité de créer un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes et des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des certifications professionnelles de la branche.

La création d'un CQP doit s'inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès la création d'un CQP par la CPNEFP, une fiche synthétique sera élaborée et annexée au présent accord, conformément au modèle figurant en annexe.

Article 4

Présentation du CQP

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences acquises et mises en œuvre.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont organisés sur la base de domaines de compétences pour lesquelles sont définis les modalités et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue domaine par domaine. Ces dernières peuvent être obtenues indépendamment les unes des autres.

Le CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles selon les modalités déterminées par la CPNEFP.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 5

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

Article 5-1

Demande de candidature

Toute demande d'obtention d'un CQP est formulée par le candidat au moyen d'un dossier (Outil n° 1 - Dossier du candidat) fourni par l'employeur et accessible sur le site de l'observatoire de la branche professionnelle.

Le dossier est ensuite déposé par l'employeur, avec son accord, auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche qui enregistre et valide la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

Article 5-2

Parcours du candidat

L'obtention du CQP par un parcours de développement des compétences s'adresse :

- à des salariés en CDI ou en CDD, quelle que soit leur ancienneté,
- à des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation.

Il s'agit d'une démarche conjointe à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le candidat doit suivre le parcours suivant :

5-2-1

Présentation de la démarche de certification

L'entreprise met à la disposition du candidat le référentiel CQP et la présentation de la démarche CQP de la branche (Outil intitulé CQP Mode d'emploi).

À ce titre, l'entreprise et le candidat appréhende la ou les options du CQP qui pourront être choisies et les facteurs clés de succès de la démarche.

5-2-2

Premier repérage des compétences

Cette étape qui permet d'identifier les compétences acquises par le candidat et ainsi de définir les éventuels besoins de développement des compétences, ne concerne pas les nouveaux entrants.

Pour effectuer ce repérage des compétences, dans un premier temps, le candidat doit renseigner, le dossier du candidat (outil n° 1) fourni par l'entreprise. Ce dossier va permettre de :

— définir le projet de certification : option(s) choisie(s), validation de la voie d'accès par la formation ou orientation vers la VAE,

— permettre à la CPNEFP d'enregistrer et valider la recevabilité de la demande de certification professionnelle.

Par la suite, le candidat et l'évaluateur interne (responsable hiérarchique, expert professionnel, RH), identifient ensemble, les compétences déjà acquises et celles restant à consolider ou acquérir, en s'appuyant sur le livret de repérage des compétences (outil n° 2).

5-2-3

Parcours de formation individualisé

Le parcours de formation est adapté aux besoins du candidat en fonction du premier repérage des compétences. En conséquence, il pourra concerner tous les domaines de compétences (par exemple, pour les nouveaux entrants) ou seulement une partie des domaines de compétences.

Ce parcours pourra être dispensé par l'entreprise dans le cadre d'un parcours de formation interne ou par un prestataire de formation externe labellisé par la CPNEFP (liste accessible sur le site internet de l'observatoire de la branche www.metiers-electromenager-multimedia.fr).

Pour les nouveaux entrants, le livret de suivi CQP (Outil n° 3) devra également être renseigné.

5-2-4

L'évaluation des compétences

Le CQP est constitué de plusieurs domaines de compétences. Chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation observables et mesurables qui permettent de rendre l'évaluation objective. Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

L'évaluation des compétences s'effectue en s'appuyant sur le livret d'évaluation finale des compétences (outil n° 4), qui permet d'évaluer le candidat pour chacune des compétences visées par le CQP. Elle se déroule en deux temps :

1 — Une évaluation en situation professionnelle par l'évaluateur interne : Cette évaluation peut se dérouler au fil de l'eau et être renouvelée si nécessaire.

2 — Un entretien avec un jury professionnel, composé de 2 professionnels désignés par la branche professionnelle et extérieure à l'établissement.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé au jury national pour délibération.

5-2-5

Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats, le jury doit disposer des éléments suivants :

— Outil n° 1 - Dossier du candidat

— Outil n° 3 - Livret de suivi CQP (uniquement pour les candidats en contrat de professionnalisation)

— Outil n° 4 - Livret d'évaluation finale des compétences renseigné par l'évaluateur interne et le jury professionnel.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale, partielle, ou la non délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans.

La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

Le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

Article 6

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

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à un ou plusieurs domaines de compétences constitutifs d'un CQP.

Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP.

Article 6-1

Accessibilité à un CQP par la VAE

L'obtention du CQP par la VAE est accessible par toute personne disposant d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier en rapport avec l'objet du CQP durant les 5 dernières années d'activité dans la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 6-2

Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE

Le candidat doit présenter un dossier de demande de recevabilité de VAE, établissant l'expérience requise en durée et en nature.

6-2-1

Présentation de la démarche de certification

Le candidat prend connaissance des éléments suivants :

- du référentiel CQP,
- et de la démarche CQP dans la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (outil - CQP Mode d'emploi).

6-2-2

Demande de recevabilité par le candidat

Le candidat remplit le dossier du candidat (outil n° 1). Ce dossier permet au candidat d'indiquer son expérience en durée et en nature.

6-2-3

Décision de recevabilité

Le jury national paritaire examine la recevabilité de la demande au vu des critères d'expérience énoncés.

La CPNEFP renvoie une décision au candidat et lui transmet son dossier VAE qui constitue le livret descriptif des activités VAE (outil B).

6-2-4

Renseignement du dossier VAE

Le candidat doit renseigner le livret descriptif des activités VAE (outil B) qui permet de décrire son expérience au regard des compétences constitutives du CQP. Pour ce faire, il peut être assisté par un organisme accompagnateur VAE de son choix dans le cadre de son congé VAE.

6-2-5

Évaluation des compétences

L'évaluation se déroule sous la forme d'un entretien entre un jury professionnel composé de 2 professionnels désignés par la branche et extérieurs à l'établissement.

À partir du dossier VAE, chaque compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation, notamment, à partir d'éléments mesurables permettant de rendre l'évaluation plus objective.

Ces critères d'évaluation, identiques pour tous les candidats, permettent de garantir la valeur du CQP délivré.

Lorsque toutes les compétences ont été évaluées, le dossier est adressé par le jury professionnel au jury national paritaire pour délibération.

6-2-6

Délivrance totale ou partielle du CQP

Pour chacun des candidats au CQP par la VAE, le jury doit disposer des éléments suivants :

- Outil n° 1 - Dossier du candidat,
- Outil B - Livret Descriptif des activités VAE du candidat.

Au vu des évaluations réalisées, le jury délibérera sur une délivrance totale ou partielle ou, la non délivrance du CQP.

En cas de délivrance partielle, le candidat garde le bénéfice des domaines de compétences acquis pendant 5 ans. La décision du jury national paritaire est souveraine et susceptible d'aucun recours.

À l'issue de sa délibération, le jury national paritaire transmet au secrétariat du CQP sa grille de synthèse des évaluations pour que la CPNEFP notifie au candidat la décision finale. Le secrétariat du CQP adresse au candidat par courrier recommandé avec avis de réception le parchemin attestant l'obtention totale ou partielle du CQP.

Article 7 **Rôle des différents acteurs**

Article 7-1 **Les évaluateurs internes**

Les évaluateurs internes peuvent être le responsable hiérarchique du candidat, un expert professionnel, un responsable des ressources humaines (RH), dont le choix appartient à l'entreprise.

Pour ce faire, ils doivent disposer des pré-requis suivants :

- Être formé par un des prestataires de formation habilités par la CPNEFP pour assurer ses missions (la liste des prestataires habilités par la CPNEFP est consultable sur le site de l'observatoire de la branche www.metiers-electromenager-multimedia.fr),
- Être légitime pour réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
 - Avoir une bonne connaissance du candidat et de ses réalisations professionnelles,
 - Avoir une appréhension précise des compétences techniques du métier visé par le CQP.
 - Avoir des compétences en conduite d'entretien.

L'évaluateur interne a pour missions de :

- Repérer les compétences du candidat en amont du parcours de formation :
 - Il doit présenter au candidat la démarche CQP et le référentiel CQP,
 - Il doit, en début de parcours, renseigner le livret de repérage des compétences (outil n° 2) en impliquant le candidat dans son autositionnement.
- Accompagner les candidats :
 - Il accompagne les candidats tout au long du parcours de formation (motivation, réassurance, aide, suivi...),
 - Il fait un point régulier avec le prestataire de formation labellisé,
 - Il renseigne le livret de suivi du candidat s'il est en contrat de professionnalisation.
- Former les candidats sur son champ d'expertise :
 - Il participe au développement des savoir-faire des candidats en fonction de ses champs de compétences,
 - Il transmet au candidat les règles, les normes et la culture de l'entreprise.
- Évaluer les compétences des candidats en situation professionnelle :
- À l'issue du parcours de formation et dès que le candidat est prêt, il renseigne le livret d'évaluation finale (outil n° 4) avant l'entretien final avec le jury professionnel.
- Préparer les éléments nécessaires au jury professionnel :
 - Il rassemble en amont du jury professionnel les différents éléments permettant d'apprécier et de motiver l'évaluation des compétences professionnelles du candidat,
 - Il se rend disponible (physiquement ou par téléphone) pour répondre aux questions du jury professionnel pour motiver son évaluation finale.

Article 7-2 **Les prestataires CQP externes**

L'entreprise doit faire appel à un prestataire CQP labellisé par la CPNEFP dans le cadre de parcours d'accès au CQP par la formation.

7-2-1 **La labellisation des prestataires CQP externes**

La CPNEFP sélectionne les prestataires CQP externes par le biais d'un appel d'offres national à partir d'un cahier des charges de labellisation qu'elle a établi.

Cette labellisation est attribuée à l'organisme prestataire, par décision de la CPNEFP, pour une durée de 2 ans, sous réserve du respect des critères ayant été validés lors de la sélection.

Cependant, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres avant l'échéance des 2 ans, en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

À l'issue de la période de labellisation de 2 ans, la CPNEFP procédera à une révision annuelle des labellisations sur la base des éléments suivants :

- Bilan quantitatif et qualitatif,
- Confirmation de la volonté de l'organisme de formation de poursuivre le projet,

— Évolution de l'offre de formation en adéquation avec le cahier des charges établi par la CPNEFP au moment de l'appel d'offres.

Dans le cadre de cette révision annuelle, la CPNEFP se réserve la possibilité de faire un appel d'offres en cas de défaillance d'un organisme de formation labellisé et/ou d'expression d'un nouveau besoin.

7-2-2

Les missions du prestataire externe

Les prestataires externes sont tenus de :

- Participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise en :
 - proposant des outils ou moyens de coordination entre sa structure, l'entreprise (le pilote du projet dans l'entreprise /les évaluateurs internes/ le(s) candidat(s)), la branche professionnelle (jury professionnel, jury national paritaire),
 - formant et accompagnant les évaluateurs internes dans leurs missions ainsi que les membres du jury professionnel,
 - prenant contact avec la CPNEFP à l'issue du parcours de formation, pour organiser l'évaluation finale avec le jury professionnel habilité par la CPNEFP,
 - en ayant la possibilité de participer à l'évaluation finale en tant qu'observateur.
- Réaliser l'ingénierie des parcours de formation
 - Il peut compléter son analyse des besoins en utilisant des outils d'évaluation des connaissances (QCM, tests de connaissances, etc.). Cette évaluation des connaissances facultative ne rentrera pas en compte dans la délivrance du CQP,
 - Il définit un parcours de formation lié au périmètre du CQP. Un module de préparation des candidats à l'évaluation finale pourra être proposé.
- Organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP en :
 - organisant des formations en interentreprises ou intra-entreprise, auprès d'un groupe de 12 candidats maximum, dans les locaux du prestataire ou au sein de l'entreprise, en complémentarité avec les actions de formation internes que l'entreprise souhaiterait elle-même réaliser.
 - délivrant, à l'issue de la formation, une attestation de formation au candidat et à l'entreprise.
 - donnant les moyens au candidat d'inscrire la formation au sein du passeport de formation.
- Faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP en :
 - tenant à jour le nombre d'entrées et de sorties de chaque promotion de CQP,
 - réalisant un tableau de classement relatif au devenir des candidats.

Article 7-3

Les formateurs internes

L'entreprise peut dans le cadre du parcours CQP solliciter des formateurs internes pour accompagner le candidat à obtenir le CQP.

Pour ce faire, les formateurs internes doivent :

- Avoir une connaissance approfondie du métier visé,
- Appréhender clairement le périmètre du CQP, ses outils et de ses modalités d'exécution,
- Avoir suivi une formation de formateur.

Les formateurs internes ont pour mission de :

- Participer à la coordination de l'action CQP menée par une entreprise,
- Réaliser l'ingénierie des parcours de formation,
- Organiser et animer les formations permettant aux candidats d'obtenir leur CQP,
- Faire un bilan des entrées et sorties des candidats au CQP.

Article 7-4

Le jury professionnel

7-4-1

Composition du jury professionnel

Le jury professionnel est composé de 2 membres désignés par la CPNEFP comme suit :

- 1 professionnel désigné par le collège des salariés,

-
- 1 professionnel désigné par le collège des employeurs.

7-4-2

Modalités d'habilitation des membres du jury professionnel

Afin d'être habilité par la CPNEFP, les membres du jury professionnel devront remplir les conditions suivantes :

- être en activité professionnelle,
- avoir une expérience de 5 ans minimum dans la branche professionnelle et/ou dans les univers produits concernés,
- avoir suivi une formation dans ses missions par un prestataire labellisé par la CPNEFP.

7-4-3

Rôle du jury professionnel

Le jury professionnel est chargé de réaliser l'évaluation finale des compétences du CQP, pour chaque candidat, à l'issue du parcours de formation individualisé et après le renseignement du dossier déclaratif de VAE par le candidat.

Pour réaliser sa mission, il doit :

- lire et analyser les différents documents renseignés par le candidat et son évaluateur interne,
- préparer des questions pour chaque candidat,
- échanger lors d'un entretien avec le candidat sur sa pratique professionnelle et apprécier le degré de maîtrise des compétences à partir d'une grille d'évaluation,
- transmettre, à l'issue des évaluations, les résultats au jury national paritaire.

7-4-4

Délibération du jury professionnel sur l'évaluation des compétences du candidat

En cas de divergence avec l'appréciation de l'évaluateur interne, c'est le jury professionnel qui décide de valider ou pas la compétence et le domaine de compétences.

7-4-5

Information du candidat sur l'avis du jury professionnel

Le secrétariat du CQP assuré par l'OPCA désigné par la branche informe, par courrier recommandé avec avis de réception, le candidat de l'avis émis par le jury professionnel.

Article 7-5

Le jury national paritaire

7-5-1

Composition du jury national paritaire

Le jury national paritaire est composé comme suit :

- 3 membres de la CPNEFP du collège salariés,
- 3 membres de la CPNEFP du collège employeur.

7-5-2

Modalités de désignation des membres du jury national paritaire

Les membres du jury national paritaire doivent être membres de la CPNEFP.

7-5-3

Rôle du jury national paritaire

Le jury national paritaire est chargé de :

- Analyser la recevabilité des dossiers des candidats pour un accès par la VAE,
- Régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de l'évaluation (recours motivé du candidat contre l'avis du jury professionnel),
- Analyser les résultats obtenus par le candidat aux différentes évaluations,
- Délibérer sur la proposition de délivrance du CQP,
- Transmettre à la CPNEFP sa proposition de délivrance pour qu'elle délivre en totalité, partiellement ou non le CQP.

Le jury national paritaire se réunit à l'initiative de la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés chaque année. Le vice-

président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

7-5-4

Délibération du jury national paritaire

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire national.

Le jury paritaire national se prononcera sur la délivrance du CQP à partir des résultats de l'évaluation finale. Sa décision prendra la forme d'une décision de validation totale ou partielle.

7-5-4-1

Validation totale

Le candidat obtient la totalité du CQP, au vu de la correspondance entre son expérience, les évaluations effectuées et ce que le CQP requière comme compétences.

7-5-4-2

Validation partielle

Lorsque le jury national paritaire estime que les compétences du candidat ne correspondent qu'à une partie du CQP, il accorde au candidat la partie correspondante du CQP et se prononce sur la nature des connaissances et compétences devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire pour obtenir la totalité de la certification.

Dans ce cas, le délai pour se soumettre à cette évaluation complémentaire est de cinq ans à compter de la notification de la décision de validation partielle.

Le candidat souhaitant, à partir d'une validation partielle, obtenir la totalité du CQP, devra acquérir les connaissances, aptitudes et compétences manquantes par rapport au référentiel de certification du CQP, en complétant son expérience professionnelle et/ou sa formation.

S'il décide de compléter son expérience professionnelle, il devra se représenter devant le jury VAE.

S'il choisit de compléter par la formation, il doit suivre les domaines manquants pour se présenter devant le jury professionnel.

Article 8

Modalités de recours du candidat

Tout candidat peut former un recours motivé contre l'avis du jury professionnel auprès du jury national paritaire, par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour être valable, ce recours doit être formulé dans le délai de 30 jours calendaires, à réception du courrier recommandé avec avis de réception notifiant l'avis du jury professionnel.

Le jury paritaire national prend ses décisions souverainement dans le délai de 90 jours calendaires maximum à compter de la date de notification de l'avis du jury professionnel par le secrétariat du CQP. Une fois prises, elles ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat.

Article 9

Gestion de la présence d'un salarié au jury

Conformément aux dispositions légales (Article L. 3142-3-1 du Code du travail), un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 10

Utilisation et accessibilité des outils CQP

Chacune des étapes de l'accès au CQP par la formation est formalisée par un outil support intitulé CQP mode d'emploi.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury national paritaire.

Conçus par la CPNEFP, ils sont mis à disposition des acteurs du CQP : candidats, employeur, jury professionnel, jury national paritaire et sont accessibles sur le site internet de l'observatoire de la branche.

Article 11

Reconnaissance dans la grille de classification

La reconnaissance des CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sera fixée, pour chaque CQP, dans une fiche de synthèse figurant en annexe du présent accord.

Les fiches de synthèse des futurs CQP feront l'objet d'un avenant signé par les partenaires sociaux et annexé au

présent accord.

Article 12

Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours de formation des candidats salariés dans une entreprise de la branche des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sont pris en charge par l'entreprise. L'employeur peut faire une demande de financement auprès de l'OPCA désigné par la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP et validés par la SPP, dans les cas suivants :

- Plan de formation,
- Contrat de professionnalisation,
- Période de professionnalisation,
- Droit individuel à la formation (DIF),
- Compte personnel de formation (CPF).

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 13

Bilan annuel

Un bilan de mise en œuvre des CQP est présenté, chaque année, lors des réunions de la CPNEFP. Ce bilan portera notamment sur :

- Le bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours,
- Le bilan des jurys réunis au cours de l'année,
- Le bilan du coût financier,
- La labellisation des organismes de formation.

La CPNEFP pourra décider de réviser les CQP.

Article 14

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 15

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe 1 - Fiche de synthèse - CQP - Vendeur conseil en Téléphonie et/ou Électroménager et/ou Multimédia

I) Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1/- Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Vendeur - conseil en Téléphonie et/ou Électroménager et/ou Multimédia

2- Description de la qualification

Dans le cadre de cette certification, le (la) vendeur (se) conseil en téléphonie et/ou électroménager et/ou multimédia acquiert les compétences suivantes :

- Accueillir et accompagner les clients en magasin

Elle/il accueille, informe et conseille la clientèle sur un point de vente dans le respect des exigences de service de l'entreprise.

— Vendre des produits et des services adaptés aux besoins des clients en téléphonie/électroménager/multimédia
Elle/il vend des produits et des services en délivrant des conseils adaptés en fonction des différents profils de clientèle et en faisant appel à des connaissances techniques.

— Conseiller techniquement le client sur les produits (téléphonie/électroménager/multimédia) et les services proposés par l'entreprise

Elle/il détecte le besoin du client par rapport à l'usage attendu du produit ou des produits (téléphonie/électroménager/multimédia).

Elle/il dispense des conseils techniques adaptés aux besoins du client en s'appuyant sur des supports d'aide à la vente

Elle/il fidélise la clientèle de l'entreprise en proposant des services facilitant l'achat, l'utilisation des produits.

— Assurer le bon état marchand du rayon ou du magasin

Elle/il assure la tenue de son rayon ou de son magasin (implantation, balisage, étiquetage, ILV/PLV) selon la politique commerciale de l'entreprise et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

— Traiter les retours et réclamations clients

Elle/il traite les réclamations simples des clients dans le cadre de la politique commerciale et en lien avec sa hiérarchie.

Elle/il oriente le client vers le bon interlocuteur.

— Participer à la dynamique commerciale

Elle/il met en valeur les produits dans le cadre de la politique de mise en avant commerciale du produit (merchandising) de l'entreprise et veille à la bonne gestion des aléas éventuels.

Elle/il contribue à la bonne intégration des nouveaux embauchés.

— Réaliser le suivi des stocks

Elle/il réalise les inventaires selon la politique de l'entreprise.

II) Positionnement du CQP dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager

La reconnaissance de l'obtention de la certification dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'effectue selon les modalités suivantes.

Tous les salariés, dont les nouveaux entrants, ayant obtenu la certification, seront au minimum positionnés au niveau I échelon 3 de la grille de classification de la Convention Collective des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour les salariés en poste ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle vendeur conseil en magasin en téléphonie et/ou électroménager et/ou multimédia dans l'entreprise, la reconnaissance de la certification s'effectue selon les modalités suivantes :

— par l'octroi d'un échelon supplémentaire à celui occupé par le salarié au moment de la délivrance de la certification,

— et par le versement d'une prime CQP d'un montant de 1500,00 € (Mille cinq cents euros) comme suit :

— 750 € versés au salarié lors de la délivrance de la certification attestée par le document qui lui sera remis par le jury national paritaire,

— 750 € versés à l'issue du 6^{ème} mois suivant l'obtention de la certification.

Ces dispositions bénéficient également aux salariés qui effectuent une validation des acquis et de l'expérience (VAE) portée par l'entreprise, dans le cadre de cette certification.

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

Accord du 14 mars 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT FCS.

Préambule

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

Article I Positionnement de la grille de classification

(Voir Dispositions générales, Titre III, Annexe B «concepteur(trice) - vendeur(se) cuisine (fiche 1 bis))

Article II Positionnement dans l'entreprise

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

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

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

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

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

Article IV Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article V Durée de l'accord, extension, dépôt

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

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

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

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

Avenant du 17 septembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
CGT CSD.

Préambule

Les parties au présent avenant, après avoir constaté l'absence d'inscription au RNCP du CQP concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et l'impossibilité pour cette raison de mettre en œuvre une partie de l'accord du 14 mars 2018 (plus particulièrement son article 3), ont souhaité par la conclusion du présent avenant, donner pleine efficacité à l'intégralité de l'accord précité.

Article 1

Référence au CQP «Concepteur(trice) vendeur(se) cuisine et aménagements intérieurs»

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 14 mars 2018 (arrêté du 27 décembre 2018 publié au Journal Officiel du 4 janvier 2019) s'appliquent aux conditions de cet article, lorsque le salarié pourra justifier avoir obtenu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) et aménagements intérieurs, tel que défini par l'annexe II à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux CQP dans la convention collective du négoce de l'ameublement (n° de fiche RNCP32074).

Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Durée de l'accord, extension, dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

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

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

CQP «Technicien réparateur en électroménager et multimédia»

Accord du 15 novembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avril, applicable à compter de sa signature, sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT.

Préambule

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

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

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les par-

tenaires sociaux de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

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

Article I **Positionnement de la grille de classification**

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

La fiche 7 est actualisée comme suit : (Voir Fiche 7)

Article II **Positionnement dans l'entreprise**

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

Article III **CQP «Technicien réparateur en électroménager et multimédia»**

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

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

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

Article IV **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article V **Durée, entrée en vigueur, révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée pour ses articles I, II et IV et à durée déterminée de 5 ans pour son article III.

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

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

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

Article VI **Publicité et formalités de dépôt**

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

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

Annexe

Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) : Technicien réparateur en électroménager et

multimédia de la branche des Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 - Réaliser une opération de dépannage, de réparation et de mise en service			
Activité 1.1 : Préparation des interventions de réparation	C1.1 Organiser son activité en pre- nant connaissance des interventions programmées afin d'optimiser les opérations de maintenance à réaliser et de respecter les délais impartis.	Épreuve n° 1 : Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation profession- nelle réelle (en entreprise) ou re- constituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil électroménager et en assurer sa ré- paration ainsi que sa mise en ser- vice. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de ques- tionner le candidat sur les choix opé- rés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en po- sant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le can- didat.	L'organisation des activités est opti- misée - La prise de connaissance des inter- ventions à réaliser est correctement effectuée - L'ensemble des informations né- cessaires aux interventions pro- grammées est récolté. - Les critères de chacune des inter- ventions sont bien appréhendés et les durées correctement évaluées. - Les missions sont ordonnancées et planifiées selon les critères définis (ordre de priorité, zone géogra- phique, durée d'intervention, maté- riel requis, exigences horaires du client...).
	C1.2 Préparer ses interventions en collaboration avec les différents ser- vices de l'entreprise (centre d'appel, service logistique...) afin de dispo- ser du matériel (pièces détachées pré-diagnostiquées), des outils et des informations (fiches produits, documents techniques) nécessaires.	Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des quatre familles de produits : Lave-linge - lave-vaiss- elle - produits cuisson - produits froids Il sera évalué sur les éléments sui- vants: - Qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions - Qualité de la vérification de son matériel - Efficience du diagnostic sur un ap- pareil électroménager - Qualité de l'analyse de panne - Qualité de la réparation d'un appa- reil électroménager	Les interventions sont correctement préparées : - Les différents services pour prépa- rer l'intervention sont identifiés et sollicités. - Le candidat s'approvisionne de ma- nière adaptée aux procédures l'entreprise : en matériel et outillage et en pièces nécessaires aux inter- ventions (choix, quantité et qualité des pièces et du matériel) - Le poste de travail est agencé et rangé de manière à permettre une ré- alisation efficace de la réparation.
	C1.3 Vérifier le bon fonctionnement des outils et du matériel nécessaire à la réparation en suivant le process de test recommandé par le fabricant afin de garantir la possibilité d'inter- vention en toute sécurité.	- Efficience de la mise en service Durée totale de l'épreuve : 60 mi- nutes - Préparation de l'épreuve : 15 mi- nutes - Mise en situation (Diagnostic / ré- paration / mise en service) : 30 mi- nutes - Questions/Réponses avec le jury : 15 minutes	Les outils et le matériel sont fonc- tionnels - Les équipements nécessaires aux interventions sont adaptés à la na- ture de l'intervention, vérifiés, testés et réglés selon les procédures préco- nisées par le fabricant. - L'utilisation de l'outillage est maî- trisée. - L'entretien et le nettoyage des ou- tillages, du matériel et des équipe- ments sont effectués correctement avec les produits adéquates. - Les outillages, le matériel et les équipements défectueux sont isolés. - Tout dysfonctionnement est consi- gné et signalé à la hiérarchie.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.2 : Réalisation du diagnostic	C1.4 Démonter l'appareil électromé- nager ou multimédia en interprétant les schémas spécifiques et en sui- vant les procédures adéquates du fa- bricant afin d'effectuer un contrôle visuel du produit.	Épreuve n° 2 : Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation profession- nelle réelle (en entreprise) ou re- constituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil multimédia et en assurer sa répara- tion ainsi que sa mise en service. Un temps de questions/réponses est pré- vu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'en- semble des compétences du référen- tiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des trois familles de produits : téléviseur - audio - vidéo Il sera évalué sur les éléments suivants : - Qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions - Qualité de la vérification de son matériel - Efficacité du diagnostic sur un ap- pareil multimédia - Qualité de l'analyse de panne - Qualité de la réparation d'un appa- reil multimédia	L'appareil est démonté correctement - Les schémas spécifiques sont bien appréhendés et exploités. - Les procédures fabricant ou in- ternes afférentes à l'opération de dé- montage sont respectées. - Les éventuelles non-conformités observables visuellement sont iden- tifiées et signalées.
	C1.5 Identifier les pannes et/ou les dysfonctionnements des produits ou systèmes à l'aide des appareils de mesure, de contrôle et de program- mation (à disposition), pour déter- miner les interventions de réparation à réaliser et proposer le cas échéant un devis correctif.	- Efficacité de la mise en service Durée totale de l'épreuve : 60 mi- nutes - Préparation de l'épreuve : 15 mi- nutes - Mise en situation (Diagnostic / ré- paration / mise en service) : 30 mi- nutes - Questions/Réponses avec le jury : 15 minutes	Les pannes sont identifiées - Les schémas techniques sont bien appréhendés et exploités. - Les appareils de mesure appropriés pour réaliser les diagnostics sont identifiés et maîtrisés. - Les tests de mesure réalisés res- pectent les procédures recomman- dées par le fabricant, selon le type de produit et de dysfonctionnement constatés. - Les conclusions faites sont cohé- rentes au regard des mesures effec- tuées, les causes de dysfonctionnement sont identifiées. - Un devis correctif intégrant les ajustements relatifs à l'intervention est proposé au client pour valida- tion.
	C1.6 Rechercher le cas échéant de nouvelles informations liées aux produits sur les portails techniques des constructeurs et/ou via la docu- mentation fournie par le service technique afin de solutionner les pannes.		Des ressources complémentaires pour traiter des pannes non résolues sont exploitées - Les différentes sources d'informa- tion pour solutionner une panne non résolue sont correctement identi- fiées. - Les ressources et données obtenues sont correctement exploitées.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.3 : Réparation de produits électroménagers, mul- timédia ou systèmes connectés	C1.7 Effectuer une réparation de ni- veau 2 (remplacement au compo- sant) sur des appareils électroménagers en respectant les procédures, en utilisant les pièces disponibles (neuves ou recondition- nées) et l'équipement de soutien adé- quat afin de les rendre fonctionnels.		L'appareil électroménager défec- tueux est réparé - Les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et documentation technique - La logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées - Le cas échéant, des pièces recondi- tionnées sont utilisées. - L'appareil électroménager réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement
	C1.8 Effectuer une réparation de ni- veau 1 (remplacement de pièces ou de sous-ensemble) sur des appareils multimédia en respectant les procé- dures afférentes, en utilisant les pièces d'occasion disponibles et l'équipement de soutien adéquat afin de les rendre fonctionnels.		L'appareil multimédia défectueux est réparé - Les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et les documentations tech- niques - La logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées - Le cas échéant, des pièces recondi- tionnées sont utilisées. - L'appareil multimédia réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement.
	C1.9 Réaliser la programmation et la mise à jour logiciels en utilisant les moyens et les technologies pré- conisés par le fabricant afin de mettre à jour l'appareil et/ou système connecté.		Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées - Le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise. - Les EPI utilisés avant chaque inter- vention sont contrôlés. - Les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client. - L'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise
	C1.10 Appliquer les règles et les consignes de l'entreprise dans la mise en œuvre de son activité afin d'intervenir en toute sécurité en at- elier et/ou chez le client et de pro- mouvoir une bonne image de l'entreprise.		Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées - Le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise. - Les EPI utilisés avant chaque inter- vention sont contrôlés. - Les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client. - L'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.4 : Mise en service de produits électroménagers, mul- timédia ou systèmes connectés	C1.11 Identifier la conformité d'une installation avant branchement pour s'assurer de la sécurité pour soi- même et celle du client.		<p>Le cadre d'intervention est sécurisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les mesures de prévention des risques électriques sont correcte-ment mises en œuvre. - L'installation avec branchement est correctement analysée en respectant les procédures : câble défectueux, état de la prise... - Toute anomalie éventuelle est constatée et signalée - Dans la mesure du possible, des mesures correctives sont apportées afin d'assurer la conformité de l'ins-tallation de l'appareil. - La conformité de l'installation avant branchement de l'appareil est assurée.
	C1.12 Mettre en service un appareil électroménager, multimédia ou un système connecté à l'aide de diffé- rents tests de contrôle pour vérifier son fonctionnement.		<p>L'installation fonctionne</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les procédures de contrôle sont conformes aux recommandations du fabricant. - Le choix des réglages est pertinent : il est adapté à l'utilisation du client (fréquence et fonctionnali-tés). - Des explications précises relatives à l'utilisation de l'appareil sont four-nies au client ; le langage est adapté ; les explications sont com-prises par le client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.5 : Reconditionne- ment des produits	C1.13 Respecter les procédures de reconditionnement internes en utili- sant les ressources et outils à dispo- sition afin de proposer des produits reconditionnés.	Épreuve n° 3 : Dossier professionnel + soutenance orale À partir de ses expériences en entre- prise, le candidat décrira dans son dossier professionnel : - Le fonctionnement de l'entreprise sur l'activité de reconditionnement (existante ou à développer) - Les tâches qu'il aura réalisées dans le cadre de la réutilisation/réem- ployabilité des appareils Le candidat soutiendra son dossier professionnel devant le jury lors d'une soutenance orale. Un temps de questions/réponses sera prévu à la suite de cette soutenance. Le candidat devra identifier quelques semaines après le démar- rage du parcours de formation, et au plus tard 2 mois, le sujet en lien avec le reconditionnement qu'il souhaite- ra développer. Il sera suivi pour le tuteur et l'organisme de formation tout au long de la conduite du projet et de la rédaction du dossier. Durée totale de l'épreuve orale : 30 minutes - Restitution orale : 10 à 15 minutes - Questions/Réponses avec le jury : 10 à 15 minutes	Les procédures de reconditionne- ment sont respectées - Les procédures internes de re- conditionnement sont maîtrisées. - Les outils internes sont correcte- ment utilisés : documentation tech- nique, outils d'aide au tri... - Les entrées et sorties des appareils électroménagers/multimédia ainsi que les pièces détachées sont correc- tement enregistrées : les stocks de pièces et d'appareils sont à jour.
	C1.14 Trier les appareils et les pièces détachées en contrôlant leur qualité afin d'identifier ceux et celles qui sont réutilisables / réem- ployables.		Les appareils et pièces détachées sont correctement triés - Les appareils sont contrôlés et triés à partir de trois critères : fonctionne- ment validé, à réparer ou non répa- rable. - Les sous-ensembles de pièces des appareils non réparables sont dé- mantelés dans le respect des pro- cess. - La conformité et l'état fonctionnel des pièces détachées sont vérifiés. - Les pièces détachées et compo- sants réutilisables sont clairement identifiés.
	C1.15 Contribuer au référencement des produits ou des pièces détachées en collaborant avec les services in- ternes de l'entreprise afin de pouvoir les réutiliser dans des opérations fu- tures.		Les produits et pièces détachées sont correctement référencés - Les descriptifs des caractéristiques des pièces et composants récupérés sont correctement rédigés et com- plets pour permettre le référence- ment des produits par les services concernés. - Le candidat réalise le cas échéant les référencements des produits en respectant les procédures de codifi- cation - Les référencements des produits sont contrôlés et leur conformité aux descriptifs est vérifiée. - Toute anomalie est signalée au ser- vice concerné pour correctif.
Bloc 2 - Assurer la prise en charge globale d'une demande de réparation d'un produit électroménager ou multimédia			

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.1 : Accueil et gestion de la relation client	C2.1 Gérer l'accueil client en veil- lant à l'organisation de la file d'at- tente le cas échéant et au respect des ordres de passage/de prise des ap- pels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 4 : Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation réelle (en en- treprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra réaliser : la prise en charge d'un client dans le cadre SAV - le prédia- gnostic d'un produit - la remise de produit au client. Un temps de ques- tions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de question- ner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compé- tences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'au- raient pas été abordés par le candi- dat. Il sera évalué sur les éléments suivants : - Qualité de l'accueil - Respect des procédures de prise en charge - Identifications des besoins - Posture professionnelle - Pertinence des questions posées - Efficacité du pré-diagnostic - Définitions de la réparabilité et fai- sabilité de l'appareil - Cohérence des solutions de répara- tion proposées - Qualité de la remise des produits au client : élaboration d'une facture, conseil client, clôture de l'interven- tion. Durée totale de l'épreuve : 60 mi- nutes - Mise en situation : 45 minutes - Questions/Réponses avec le jury : 15 minutes	L'accueil est bien ordonné - Les procédures d'accueil physiques de l'entreprise sont appliquées - Les appels sont pris en charge en respectant la procédure interne. - La gestion de l'affluence est efficace : respect des délais de prise en charge, appui sur d'autres interlo- cuteurs le cas échéant, file d'attente organisée le cas échéant. - Les appels sont redirigés le cas échéant vers le(s) service(s) appro- prié(s).
	C2.2 Prendre en charge un client dans le cadre d'une demande de SAV d'un produit électroména- ger/multimédia, en physique ou en distanciel, en prenant en compte sa situation de handicap le cas échéant, afin de traiter sa demande de répara- tion, de dépannage ou de mise en service.		Le processus de prise en charge est efficace - La procédure de prise en charge est respectée. - L'attitude et la posture d'accueil sont conformes aux standards du service après-vente ; l'accueil est propice à la satisfaction client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage pro- fessionnel... - Les attentes du client sont identi- fiées. - Un vocabulaire compréhensible sur les éléments techniques est utili- sé. - La prise en charge du client est per- sonnalisée. - Le dossier client retraçant l'histo- rique d'achat est consulté le cas échéant. - L'ouverture/la mise à jour du dos- sier client est correctement réalisée (date, heure, retranscription conforme à la demande client). - Le handicap du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de techniques adaptées pour com- prendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap.
	C2.3 Gérer les éventuels méconten- tements en adoptant une posture fa- cilitante afin de prévenir toutes tensions et de favoriser un climat propice aux échanges.		Les mécontentements clients sont correctement gérés : - Le candidat adopte une posture apaisante et calme (tonalité douce, écoute active, gestuelle, distance de l'interlocuteur...) - Les procédures de gestion des mé- contentements sont correctement appliquées, si elles existent - Le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation permet d'identifier la source du mé- contentement. - Le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème. - Les conditions créées par le candi- dat sont propices à l'apaisement du climat - Le candidat fait appel au respon- sable hiérarchique en cas d'insatis- faction client le cas échéant
188	Mise à jour (juillet 2025)	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.2 : Réalisation du prédiagnostic et définition des solutions de réparabilité	C2.4 Questionner le client afin de préciser la problématique produit et de faciliter l'identification des causes dont découlera le type d'opé- rations à mener et les éventuelles pièces nécessaires.	Épreuve n° 5 : Mise en situation pro- fessionnelle À partir d'une situation réelle (en en- treprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra gérer les retours et réclamations clients. Un temps de questions/ré- ponses est prévu avec le jury de pro- fessionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compé- tences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'au- raient pas été abordés par le candi- dat. Il sera évalué sur les éléments suivants : - Qualité du traitement des situations litigieuses et des réclamations - Respect des procédures internes dans la gestion des litiges - Qualité des préconisations pour améliorer les process SAV Durée totale de l'épreuve : 30 mi- nute - Mise en situation : 15 minutes - Questions/Réponses avec le jury : 15 minutes	Les questions posées sont perti- nentes par rapport à la demande du client - Les différents types de pannes pos- sibles sont bien connus pour déter- miner le type de questions à poser. - L'usage du produit par le client est défini : professionnel ou domestique - Les questions formulées per- mettent de collecter suffisamment d'éléments pour identifier le type de panne à rechercher. - Les principes d'écoute active sont appliqués : les constatations du client sont bien comprises lors de la reformulation et prises en compte - Le process après-vente à suivre est bien identifié et communiqué au client
	C2.5 Réaliser un pré-diagnostic du produit ou du système, en effectuant des contrôles basiques afin de confirmer les constatations du client et d'identifier les pistes d'opération à mener.		Le pré-diagnostic aboutit à l'identi- fication des opérations à réaliser - Le process de pré-diagnostic est appliqué conformément aux recom- mandations du fabricant : manipula- tion du produit, contrôle visuel, respect des consignes de sécurité - Le pré-diagnostic est effectué par recoupements avec les informations recueillies auprès du client. - Le contrôle est effectué en pré- sence et avec le client - Les premiers éléments de diagnos- tic sont listés dans un document spé- cifique. - Des pistes d'opérations à mener sont établies ; elles sont cohérentes avec les constatations issues des ma- nipulations du prédiagnostic. - Le client est informé des anoma- lies, des dysfonctionnements, dégra- dations ou dommages constatés.
	C2.6 Évaluer la réparabilité du pro- duit et la faisabilité de l'intervention (actions à mener, pièces nécessaires, coûts, délais...) en analysant les in- formations communiquées par le client et découlant du pré-diagnostic afin de proposer au client une solu- tion efficace et satisfaisante.		La réparabilité du produit est éva- luée et la faisabilité est déterminée - Le constat de réparabilité ou non du produit suite au prédiagnostic ré- alisé est cohérent au regard de la comparaison des coûts de réparation potentiels par rapport à l'achat d'un produit neuf. - La faisabilité de l'intervention est détaillée et complète (pièces néces- saires, actions à mener, délais.). - La disponibilité des pièces déta- chées, du matériel et des compé- tences nécessaires à l'intervention est vérifiée. - En cas d'indisponibilité d'une pièce détachée requise, une solution alter- native est envisagée et proposée au client.
	C2.7 Proposer une/plusieurs solu- tion(s) de réparation adaptée(s) aux attentes du client au regard de la ré- parabilité du produit pour le re- mettre en fonctionnement, tout en privilegiant les solutions éco-res- ponsables les plus appropriées afin de servir les enjeux de l'économie circulaire.		La/les solution(s) de réparation pro- posée(s) est/sont cohérente(s) - La/les solution(s) de réparation proposée(s) est/sont cohérente(s) avec les conditions de réparabilité identifiées et permet(tent) de ré- pondre au besoin du client. - Elle(s) prend(nent) en compte la dimension écoresponsable en propo- sant le recours à des pièces recondi-

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.3 : Réalisation d'une estimation / devis client	C2.9 Proposer une estimation et/ou un devis à partir des informations techniques recueillies afin de pré- senter le coût potentiel de la répara- tion au client.		<p>L'estimation et/ou le devis proposé est pertinent</p> <ul style="list-style-type: none"> - À partir des informations fournies, l'estimation et/ou le devis proposé est juste et en adéquation avec l'intervention à mener : durée de l'intervention, pièces nécessaires à la réparation... - Le devis proposé est dans le respect des procédures ; il est complet et cohérent au regard de l'intervention à réaliser : heures d'intervention estimées ; taux horaire ; informations techniques et obligatoires... - Le devis proposé est présenté au client de manière claire, précise et argumentée en utilisant un vocabulaire adapté. - Des réponses précises sont apportées aux éventuelles questions du client. - Le client comprend l'estimation et/ou le devis proposé
	C2.10 Établir un ordre de réparation en indiquant les informations essentielles (type de réparation, délais, pièces nécessaires, profil du technicien...) afin de formaliser et de lancer la procédure.		<p>L'ordre de réparation est conforme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les outils de l'entreprise nécessaires à la formalisation de l'ordre de réparation sont mobilisés. - L'ordre de réparation établi mentionne les informations obligatoires et nécessaires pour réaliser l'intervention. - Les informations communiquées dans l'ordre de réparation permettent de définir avec précision les travaux à réaliser (délais, type d'interventions, pièces à utiliser...). - L'ordre de réparation est conforme au lancement de la procédure.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.4 : Remise du produit au client	C2.11 Éditer une facture en cohé- rence avec la prestation réalisée en l'expliquant au client pour attester des opérations effectuées.		La facturation est conforme aux opérations réalisées - La facture est éditée et complète ; elle présente l'ensemble des infor- mations obligatoires et le détail des opérations réalisées. La facture res- pecte les éléments indiqués dans le devis signé par le client. - Des explications claires sont don- nées au client le cas échéant
	C2.12 Conseiller le client sur l'utili- sation et le réglage des paramètres des équipements électroménagers et multimédia afin d'optimiser sa fu- ture utilisation du produit.		Le conseil client est adapté à une uti- lisation optimale du produit - Les conseils de réglage, d'utilisa- tion et d'entretien donnés au client sont clairs, précis, compréhensibles, pertinents et adaptés à l'équipement. - Ils visent la prolongation de la du- rée de vie du produit. - Le candidat s'assure que le client a bien compris les instructions à suivre pour optimiser l'utilisation du produit.
	C2.13 Proposer une vente complé- mentaire au client (produits ou ser- vices) en prenant en compte ses comportements d'utilisation afin de développer le CA de l'entreprise.		La vente complémentaire est adap- tée aux besoins du client - De potentiels besoins complémen- taires sont identifiés, ils sont cohé- rents au regard du profil et des besoins du client. - Les produits complémentaires pro- posés sont cohérents avec la nature de la réparation initiale. - Les produits ou services addition- nels ou complémentaires sont pro- posés en conformité avec les pratiques commerciales du magasin et dans le respect de la législation en vigueur. - L'argumentaire de vente accompa- gnant les propositions du candidat est pertinent : il se base sur des constats factuels.
	C2.14 Procéder à l'encaissement du client en utilisant les outils à dispo- sition et en contrôlant la conformité du paiement afin de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'encaissement est correctement ré- alisé - Les différentes modalités de paye- ment sont clairement présentées au client en indiquant leurs avantages et obligations associées. - L'encaissement est effectué correc- tement, les procédures sont respec- tées. - Les préconisations à prendre sui- vant les différents modes de paye- ment sont connues et bien appliquées. - Toute anomalie ou tout dysfonc- tionnement est signalé.
	C2.15 Clôturer le dossier client en renseignant les informations liées à l'intervention afin de permettre à l'entreprise de disposer d'un histo- rique des activités réalisées.		Le dossier client est complet - Toutes les opérations réalisées sont bien consignées dans le dossier client, elles permettent de préciser l'ensemble des interventions réalisées ; les ventes complémen- taires de produits et de services sont indiquées le cas échéant.
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		- Le dossier client est complété sans mise à jour (juillet 2025) 191 - Les procédures internes de repor- ting sont respectées ; le reporting est complet, précisant les interventions	

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les mé- tiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transver- sales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.5 : Gestion des re- tours et des réclamations clients	C2.16 Traiter les réclamations clients en intégrant le cadre contrac- tuel en vigueur (conditions de garan- tie, contrat d'entretien) afin de proposer une solution après-vente adaptée.		Les réclamations clients sont trai- tées conformément au cadre contractuel en vigueur - L'attitude d'accueil et la posture sont adaptées à la situation de ges- tion des réclamations (voix posée, attitude rassurante...) - Les questions posées sont perti- nentes (dysfonctionnement consta- té, conditions d'utilisation, actions d'entretien réalisées...) ; elles per- mettent d'identifier les raisons de la réclamation ou du retour produit ; l'objet de la réclamation est reformu- lé auprès du client pour validation. - Les procédures de gestion des re- tours ou des réclamations clients sont bien appréhendées, elles sont correctement appliquées (contrôle de la garantie, consultation du contrat, respect des obligations com- merciales...) - Les réclamations sont traitées : une réponse est transmise systématique- ment au client et une solution cohé- rente est proposée. - Le candidat présente au client les suites administratives et s'assure de sa bonne compréhension.
	C2.17 Prendre en charge les litiges en respectant les procédures internes de l'entreprise et en faisant appel au besoin au responsable hiérarchique ou à la personne ayant autorité en matière de litiges afin d'apporter une solution au client.		Les procédures de prise en charge des litiges sont respectées - La cause du litige est identifiée suite au traitement de la réclamation à l'aide d'un questionnaire adapté - Le client est redirigé le cas échéant vers la personne en charge de la ges- tion des litiges. - Les informations relatives au litige traité sont correctement consignées dans le dossier client selon les pro- cédures internes.
	C2.18 Participer à l'amélioration continue des process SAV de l'entre- prise en faisant remonter les retours clients (insatisfactions, suggestions) aux responsables afin de participer à la constitution d'une offre actualisée et en conformité avec la loi et les at- tentes de la clientèle.		De potentiels axes d'amélioration des process sont identifiés - Au regard des dysfonctionnements constatés, le candidat identifie des pistes d'amélioration des pratiques internes. - Des axes d'amélioration cohérents et réalisables sont proposés dans le respect du cadre légal et réglemen- taire et de la stratégie de l'entreprise.

Égalité professionnelle

Avenant n° 38 du 22 septembre 2009

[Étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} jour de la parution au JO de l'avis

Préambule

Dans le prolongement de

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes,
 - l'accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes,
 - et la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes,
- les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du Code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Ils rappellent enfin :

- l'article 13 de la convention collective intitulé «Égalité professionnelle»,
 - les alinéas 7 et 8 de l'article 22-1 (article 22 «Salarié travaillant à temps partiel»),
 - le préambule de l'article 9 de l'accord 29 du 8 avril 2005 étendu.
- que dans les textes conventionnels de notre branche professionnelle, les mots «le salarié» ou «les salariés» désignent le personnel tant féminin que masculin.

Article 1 **Champ d'application et portée de l'accord**

1.1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, répertoriée sous le numéro d'identifiant des conventions collectives 1686.

1.2 **Portée de l'accord**

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

Article 2 **Égalité professionnelle entre les femmes et les Hommes**

2.1 **Rapport annuel de la branche**

Le rapport annuel de la branche visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 2241-2 et D. 2241-1 du Code du travail, contient un certain nombre d'indicateurs :

- répartition des effectifs,
- répartition des effectifs par type de contrat de travail,
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel),
- répartition des effectifs par promotion professionnelle,
- salaire mensuel moyen,
- répartition des entrées,
- répartition des sorties,
- répartition des effectifs par tranche d'ancienneté,
- répartition des effectifs par tranche d'âge,
- répartition des salariées et salariés par type d'action de formation (plan de formation, contrat de professionnalisation, DIF, période de professionnalisation, CIF),
- répartition des salariées et salariés en apprentissage.

Ces indicateurs sont ventilés par sexe, catégorie professionnelle, niveau de classification, par filière d'emploi telle

que définie à l'annexe B, du Titre III «Classification» de la convention collective.

Toutefois, la commission paritaire nationale de négociation de la branche, au vu des résultats obtenus, pourra décider de simplifier ou d'enrichir la ventilation des indicateurs cités ci-dessus.

2.2

Analyses et mesures à mettre en place annuellement

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est le support de la communication de la branche sur l'accès égalitaire à ces métiers de la branche.

Il est alimenté par le rapport annuel de branche visé à l'article 2.1 ci-avant.

Le Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes.

Il est chargé de définir tous les ans des orientations et préconisations relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les Femmes et les Hommes à l'attention de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnel (CPNEFP) de la branche (article 7-3 du Titre VI Emploi et Formation).

Ses observations permettront :

— à la CPNEFP de la branche de faire des propositions en termes de sensibilisation et de formation pour rééquilibrer la part respective des Femmes et des Hommes,

— à la commission paritaire nationale de négociation de la branche de déterminer tous les ans, les mesures à mettre en place pour assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les Femmes et les Hommes et les enquêtes complémentaires à réaliser.

Article 3

Garantir l'égalité femmes-hommes dès l'embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous.

Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- . définition de libellés d'emploi non discriminants,
- . définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi,
- . traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises veilleront à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des caractéristiques du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

Des objectifs de progrès seront fixés au regard du «diagnostic» prévu à l'article 2.2..

Article 4

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes figurant à l'article 9 de l'accord 29 du 8 avril 2005 étendu :

«La formation professionnelle tout au long de la vie constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, la CPNEFP (visée au chapitre I du Titre VI Emploi et Formation), au «vue des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications «visé à l'article 11 de cet accord, élabore des recommandations sur l'égalité professionnelle «des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle continue, y compris «aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage.

Les entreprises veillent à contribuer au développement de l'égalité professionnelle et à permettre d'ouvrir des possibilités de promotion du plan de formation visé à l'article 8 du présent accord.

Les formations suivies par les femmes et les hommes de même métier doivent être de niveau identique.

Le suivi des dispositions du présent article est assuré, d'une part, au sein de l'entreprise par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et, d'autre part, au niveau de la branche par la CPNEFP à travers les données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications vise à l'article 11 de cet accord.»

Les partenaires sociaux invitent les chefs d'entreprise à étendre l'accès à la formation aux salariées et salariés de toutes les filières d'emplois afin qu'aucune des filières ne soit négligée.

Les partenaires sociaux veilleront à ce que les formations de notre secteur d'activités dispensées par l'Éducation Nationale et celles du Réseau du CFA de la Branche intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les Femmes et les Hommes.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi paritaire par la CPNEFP tel que prévu par l'article 2.2 du présent accord.

Les salariées et les salariés qui reprennent leur activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou d'un congé parental d'éducation, ou d'une absence de plus de six (6) mois, font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès à la formation afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 5 **Mobilité et promotion professionnelle**

Comme en matière de recrutement (voir article 3, les critères utilisés dans les définitions d'emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination «fondée sur le sexe».

Article 6 **Maternité - Paternité - Parentalité**

6.1 **Maternité**

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du Code du travail, ainsi que celles de l'article 31 «Maternité» de la convention collective nationale de la branche dont rappel des dispositions ci-dessous :

«Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du Code du travail.

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

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 (4 heures) pour chacun des deux premiers examens prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence de 1 heure le matin et de 1 heure l'après-midi jusqu'au 6^e mois de l'enfant.»

Il est rappelé que, dès réception du certificat médical attestant de l'état de grossesse d'une salariée, l'employeur a l'obligation d'en informer le médecin du travail.

Les salariées en état de grossesse ne peuvent se voir imposer de travailler le dimanche.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse est prescrit par le médecin traitant, l'employeur devra transmettre cette prescription dès réception au médecin du travail ayant en charge le suivi des salariés de l'entreprise. L'entreprise devra maintenir la rémunération antérieure si celle-ci était plus favorable.

Le congé de maternité, y compris les prolongations pour état pathologique, est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (3^e alinéa du 24-3 de l'article 24 «Ancienneté» de la convention

collective nationale de la branche).

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariées absentes pour congé de maternité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel de la salariée avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

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

À la reprise de travail à la suite de leur congé de maternité, les femmes doivent, selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

6.2

Paternité

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

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

À la reprise de travail à la suite de leur congé de paternité, les hommes doivent selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

6.3

Adoption - Parentalité

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

À la reprise de travail à la suite de leur congé d'adoption ou de parentalité, les salariées et les salariés doivent selon les dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail et de celles qui lui sont liées, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariées et les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

Dès la reprise du travail, les salariées et les salariés bénéficient des dispositions de l'article 4 Formation Professionnelle du présent accord.

6.4

Dispositions communes

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

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

La salariée et le salarié, qui à l'issue de son congé de maternité, d'adoption ou de son congé parental souhaite examiner son orientation professionnelle, ont droit à un entretien avec l'employeur ou son représentant dans le mois qui suit sa demande.

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

Article 7 **Égalité professionnelle - Égalité salariale**

7.1 **Principes**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, entre les Femmes et les Hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du Code du travail.

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

Au vu de ces constatations, la branche prendra, par avenant au présent accord, toutes dispositions afin de gommer les différences de traitement entre les Femmes et les Hommes.

7.2 **Mise en œuvre pratique**

7.2.1 **Négociations d'entreprise**

Le paragraphe 13.2.a de l'article 13 «Égalité professionnelle» de la convention collective nationale de la branche définit la mise en œuvre pratique de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes :

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

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

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

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

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

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

- les conditions d'accès à l'emploi,
- les conditions d'accès à la formation professionnelle,
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariées et des salariés à temps partiel,
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

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

Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par l'article N0 2323-57 du Code du travail (voir article 8 du présent accord).

7.2.2 **Rattrapage salarial**

L'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart de rémunération, de classification ou de promotion professionnelle entre les Femmes et les Hommes est objectivement constaté, faire de la réduction de cet écart, une priorité.

Les entreprises qui constatent des disparités doivent conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du Code du travail, notamment par rattrapage salarial et/ou de classification, et/ou de promotion professionnelle.

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

Article 8

Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel

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

Cette commission se réunit au moins une (1) fois par an. Le temps passé à cette ou ces réunions est assimilé du temps de travail effectif.

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

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

Les partenaires sociaux de la branche rappellent également l'importance des indications contenues dans le bilan social lorsque celui-ci doit être établi, ainsi que le rapport sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes qui doivent être présentés chaque année au Comité d'Entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du Code du travail.

Article 9

Aménagement du temps de travail

9-1

Salariées et salariés à temps complet - Salariées et Salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariées et les salariés travaillant à temps complet et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération défini par les alinéas 7 et 8 de l'article 22-1 relatif aux «Salariés travaillant à temps partiel» de la convention collective nationale de la branche :

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

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

9.2

Aménagement des horaires

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

9.3

Vie personnelle et familiale

9.3.1

Horaire compatible

Afin de tenir compte des nécessités tenant à la vie personnelle et familiale, les entreprises programment des horaires compatibles, qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel, des conditions d'accès au travail de nuit, de l'organisation des «nocturnes» ou des jours de repos hebdomadaires.

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

9.3.2

Congés payés

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

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

Les partenaires sociaux rappellent que, selon les articles du titre I «clauses générales» de la convention collective

nationale de la branche suivants :

«26 e - Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (article L. 3141-15 du Code du travail)». Il en est de même pour les concubins déclarés.

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

Article 10 **Date d'application - dépôt - extension**

10.1 **Date d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} jour de la parution au Journal Officiel de l'avis de l'arrêté d'extension.

10.2 **Dépôt légal**

Le texte du présent accord sera déposé auprès des Services centraux du Ministre chargé du travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

10.3 **Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail, et celles qui lui sont liées.

Remboursement des frais liés à la participation des salariés aux réunions paritaires

Avenant n° 40 du 16 février 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
FS CFTD.

Mod. par Avenant n° 49, 12 juill. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter de la date de signature pour les entreprises adhérentes et à compter de la date d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FENACEREM ;
FEDELEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC CSFV ;
FS CFTD ;
FEC - FO.*

Préambule

Dans le cadre de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont souhaité actualiser les modalités de prise en charge des frais qui étaient définies dans l'article 4 intitulé Commissions mixtes et paritaires de la convention collective nationale. Cet article est annulé et remplacé par les dispositions figurant dans le présent avenant.

Article 1 **Participation aux réunions paritaires de la branche**

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés (dans la limite maximale de 1 par entreprise et

par organisation représentative dans la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés) qui siègeront aux commissions mixtes, aux commissions paritaires nationales ou aux commissions prévues par la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont le droit de s'absenter.

Ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions.

Le temps passé à ces commissions est rémunéré comme temps de travail à raison de 8 heures par journée de réunion. Le salaire est maintenu à l'échéance habituelle.

Article 2

Prise en charge des frais

Mod. par Avenant n° 49, 12 juill. 2018, étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 11 déc., applicable à compter de la date de signature pour les entreprises adhérentes et à compter de la date d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO.

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de la branche s'effectue sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans que ces remboursements ne puissent être inférieurs aux barèmes figurant dans le présent accord.

2-1

Frais de transports

Les frais de transports sont indemnisés selon les modalités définies ci-après :

Train : sur la base du billet de train aller/retour, tarif SNCF, 2^{ème} classe,

(Avenant n° 49, 12 juill. 2018, étendu) Avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse quatre heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/retour sur le vol si possible le plus économique.

Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour l'année suivante.

2-2

Frais d'hébergement

(Avenant n° 49, 12 juill. 2018, étendu) Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à 30 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

2-3

Frais de repas

(Avenant n° 49, 12 juill. 2018, étendu) Le remboursement des frais de repas est pris en charge sur une base forfaitaire égale à 7 fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Travail à temps partiel

Accord du 16 juin 2015

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 15 avr. à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associé à un magasin de vente exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, présentes sur l'ensemble du territoire national, disposent de points de vente aux modèles économiques variés, à savoir :

- de magasins de centre ville ou de proximité de plus ou moins grande superficie,
- de Grandes Surfaces Spécialisées (GSS),
- et de magasins en centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Cette organisation participe à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Cependant, même si les entreprises de la branche privilégient l'emploi salarié à temps complet, les magasins sont soumis à des variations importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire entre les jours du mois, nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans ces conditions, le recours au travail à temps partiel permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du comportement des clients et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités d'organisation du travail à temps partiel, tout en rappelant :

- d'une part, que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié dans la branche,
- et d'autre part, que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord, annexé à la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles prévues à l'article 22 portant sur le même objet.

Article 2

Principes régissant le travail à temps partiel

Article 2-1

Généralités

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.

Article 2-2

Contrat ou avenant écrit

Le recours au travail à temps partiel permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques. Il doit faire l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant écrit conforme à l'article L. 3123-14 du Code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois,
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié,
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification,
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum,
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent, sauf exception, que le contrat ou l'avenant prévoit une répartition la plus précise possible pour permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs activités.

Article 2-3

Égalité de traitement

En application de l'article L. 3123-11 du Code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet. Pour ce faire, l'appréciation du droit ou du calcul d'un certain nombre d'avantages s'effectue ainsi :

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

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

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

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans 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 7 jours ouvrés avant le début du stage.

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

Article 3

Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel

Article 3-1

Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail.

Article 3-2

Déroptions à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 3-1 du présent accord peut, par exception,

être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale,
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études,
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents,
- et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 4 **Organisation de la journée de travail**

La journée de travail ne peut 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 peuvent pas être inférieures à 3 heures. En tout état de cause, la coupure ne peut pas être supérieure à 2 heures. Lorsque le magasin ouvre en continu et que son organisation le permet, le temps consacré au repas pourra être d'une heure.

Pour tous les contrats de travail dont la durée est supérieure à 12 heures hebdomadaires, la durée quotidienne continue du travail ne peut pas être inférieure à 3 heures.

Article 5 **Heures complémentaires**

Les salariés à temps partiel peuvent, à la demande de l'employeur, être amenés à effectuer des heures complémentaires à l'horaire contractuel de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures,
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le salarié.

Toutefois, le nombre des heures complémentaires ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée légale de travail.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail,
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du Code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre le minimum défini par la loi et le volant d'heures résultant de la présente convention collective.

Par dérogation à l'article 24-3 c de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les heures complémentaires et leur majoration sont prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6 **Complément d'heures par avenant au contrat de travail**

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement leur durée contractuelle de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du Code du travail.

Les compléments d'heures sont régis par les règles prévues ci-après.

Article 6-1

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

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Une information correspondant à la qualification souhaitée est faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise ou, en cas de sites distincts, au sein du site dans lequel ils sont affectés. Cette information doit indiquer :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet,
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois,
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue à l'article 6-5 du présent accord).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles,
- et en cas d'égalité, les charges de famille.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

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

Article 6-2

Droit au refus du salarié

Le salarié ne peut être tenu d'accepter le complément d'heures. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même si le salarié refuse le renouvellement d'un avenant complément d'heures.

Article 6-3

Acceptation du complément d'heures

L'augmentation temporaire de la durée contractuelle du travail est formalisée par un avenant au contrat comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaire ou mensuelles compris dans ce complément,
- la majoration prévue à l'article 6-5 du présent accord,
- la durée pendant laquelle l'avenant complément d'heures s'applique,
- ainsi que la mention précisant qu'à l'issue de la période définie dans l'avenant, la durée contractuelle antérieure reprend effet, à l'exception de la conclusion d'un nouvel avenant.

Article 6-4

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

À l'exception des cas de remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants compléments d'heures proposé par l'employeur est limité à 5 par an et par salarié. La durée ne peut excéder 4 semaines par avenant et 20 semaines par an.

Article 6-5

Majoration

Les heures effectuées par le salarié dans le cadre du complément d'heures sont majorées de 12 %. Les heures réalisées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Article 7

Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

Article 7-1

Mise en œuvre à l'initiative du salarié

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

Le salarié désirant occuper un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée du travail souhaitée et, en cas d'entreprise à établissements multiples, le ou les établissements envisagés. S'il s'agit d'une demande émanant d'un salarié dont l'horaire souhaité est inférieur à la durée légale de 24 heures, la demande doit être motivée.

La demande ne pourra être prise en compte par l'employeur qu'après un délai de rétractation du salarié de 15 jours calendaires à compter de la réception de la lettre.

En tout état de cause, la demande peut être retirée à tout moment par le salarié avant la signature de l'avenant au contrat de travail.

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

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

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

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

Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires pour contester le choix des critères auprès de l'autorité ayant pris la décision.

En cas de contestation du refus, le salarié peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 43 de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour le salarié dont la demande a été acceptée, l'avenant au contrat de travail doit comporter la manifestation expresse de sa volonté.

Article 7-2

Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du Code du travail, l'employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés conformément aux dispositions prévues dans l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le refus, par un salarié, d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8

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

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le site dans lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Article 9

Représentation du personnel

Article 9-1

Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sont informés, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet et préalablement à cette réunion, il est remis au comité d'entreprise, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière au bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués, les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du Code du travail.

Article 9-2

Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du Code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de ses mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 10

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif, en fonction des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport de branche, de suivre, chaque année, lors de la réunion paritaire consacrée à la présentation du rapport de branche, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans la branche et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 12

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Commerces et Services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 13

Révision et dénonciation

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

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

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

Régime Frais de Santé

Accord du 13 avril 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 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, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

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

Article 1 Bénéficiaires des prestations

1.1 Caractère obligatoire

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

1.2 Dispenses

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

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

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

1.3 Extension des bénéficiaires

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

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

- son conjoint ;

et/ou

- ses enfants à charge.

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

suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

- les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou revenu global,
- Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
- pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou
 - ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou
 - bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2

Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

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

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

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

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

Article 3

Maintien des garanties et rupture du contrat de travail

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

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de

l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

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

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

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

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

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

Article 4

Définition des prestations

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

Article 5

Répartition de la cotisation

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

Article 6

Régime plus favorable

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

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

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

Article 7

Date d'effet

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

Article 8

Publicité et formalité de dépôt

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

Article 9

Révision et dénonciation

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

En tout état de cause, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

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

Annexe : prestations du régime de base conventionnel

Mod. par Avenant n° 1, 12 sept. 2019, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
 FENACEREM ;
 FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
 CFTC CSFV ;
 FS CFDT.

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

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

Abréviations :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

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

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

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

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

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

Hospitalisation			
Nature des frais En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)			
Actes d'anesthésie (ADA)	Adhérents DPTM :	100 % BR	
Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Non adhérents DPTM :	100 % BR	
Chambre particulière		0.95 % du PMSS par jour	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		0.48 % du PMSS par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	100 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	100 % BR
non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		1.5 % PMSS par acte, limité à 2 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100 % BR
Médicaments :		
remboursés SS		100 % BR
Pharmacie (hors médicaments) :		
remboursée SS		100 % BR
Matériel médical		
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives		100 % BR
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)		100 % BR
À compter du 1 ^{er} janvier 2021		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, après intervention dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018. (**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement. (***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment). (****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1 ^{er} janvier 2021).		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core (avec ou sans clavettes)	195 % BR dans la limite des HLF	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core (avec ou sans clavettes)	195 % BR	
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres autres dentaires remboursés SS		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Orthodontie remboursée SS	195 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100% santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maitrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (**):		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	80 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7 % PMSS sur 2 années civiles consécutives	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p>		
<p>(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique des verres de classe B

Verres unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80 €
		SPH < - 6 ou > + 6	120 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ +4	80 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	80 €
		SPH > 0 et S > + 6	120 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	120 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	120 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	120 €
		SPH < - 4 ou > + 4	180 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ +4	120 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	120 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	180 €
		SPH > 0 et S > + 8	180 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	180 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la Sécurité sociale.

Prime de partage de la valeur

Accord du 8 octobre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (article 1) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Il constitue un outil supplémentaire à disposition des entreprises de la branche, en particulier celles de moins de 50 salariés, à l'effet de répondre aux souhaits des signataires de l'ANI du 20 février 2023 relatif au partage de la valeur. Il répond aussi aux obligations de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, plus particulièrement s'agissant des petites entreprises. Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que ce dispositif ne peut se substituer à aucun élément de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qui soit versé par l'employeur ou qui deviendrait obligatoire en application des règles légales, contractuelles ou d'usage. Elle ne peut non plus se substituer à des augmentations de rémunération ni à des primes prévues par accord salarial, par le contrat de travail ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Article 1

Champ d'application et entreprises concernées

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront décider soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale, de mettre en place un dispositif différent des stipulations contenues dans le présent accord.

Par ailleurs, le présent accord constitue, pour les entreprises qui décident de l'appliquer, un accord type au sens de l'article L. 2234-10-1 du code du travail.

Enfin, cet accord dans son application, est subordonné au maintien, pour ces entreprises, du régime social et fiscal de faveur, tel qu'il résulte des dispositions légales. Si celles-ci devaient être supprimées, il deviendrait caduc, sauf volonté expresse de l'entreprise d'en poursuivre l'application.

Article 2

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires, tous les salariés de l'entreprise quelle que soit la nature de leur contrat de travail, dès lors qu'ils sont présents au jour de la décision d'application telle que matérialisée par le document annexé au présent accord.

Article 3

Montants

- Option 1 : Prime annuelle de 250 €
 - Option 2 : Prime annuelle de 500 €
 - Option 3 : Prime annuelle de 750 €
 - Option 4 : Un autre montant tel que défini dans la décision d'application, jusqu'aux plafonds légaux.
- Cette prime pourra être attribuée, le cas échéant, en une ou deux fois dans l'exercice.*

Article 4

Modalités de répartition

Deux modalités de versement sont prévues :

- Option 1 : Répartition égalitaire, sauf prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement.
- Option 2 : Pour moitié répartition égalitaire, sauf prorata pour les salariés à temps partiel selon la durée du travail contractuel appréciée au jour du versement. Pour l'autre moitié, répartition en fonction de la classification, soit selon les modalités ci-après :

m Ouvriers-employés : montant de l'option 1 ou 2

m Agents de maîtrise-cadres : montant de l'option 2 ou 3

Article 5

Modalités de mise en place

Le document prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- L'exercice d'application de la prime
- La date ou les dates de versement de la prime
- L'option retenue pour le montant (option 1, 2, 3 ou 4). Si l'option 4 est retenue, le document d'application précisera le montant retenu.
- L'option retenue pour la répartition (option 1 ou 2).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en œuvre du dispositif de ses modalités d'application.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 3).

Article 6

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions spécifiques sont définies dans le cadre du présent accord.

Article 7

Durée

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

Article 8
Dépôt - Date d'effet

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

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

Article 9
Suivi

Au plus tard le 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- Le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;*
- Les modifications éventuelles à apporter au présent accord.*

Annexe - Document de mise en place de la PPV

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 8 octobre 2024 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV). Il est destiné à la mise en place de la PPV au profit des salariés de l'entreprise. Il détermine les options relatives au montant de la prime, ainsi qu'aux modalités de répartition entre les salariés.

Article 1
Année de versement

La prime concerne l'exercice (à préciser).

Elle sera versée en une seule fois au mois de

Ou bien

Elle sera versée en deux fois, au mois de ... et au mois de ...

Article 2
Montant de la PPV

Le montant correspond à l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit : (renseigner le montant).

Article 3
Répartition de la PPV

La PPV sera répartie entre les salariés de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option ... (1 ou 2) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : ... (reprendre l'option choisie).

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

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

Mise en place de l'intéressement

Accord du 14 mars 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du Code du travail, destiné

à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail. L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, uniforme et proportionnelle au temps de travail.

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

Article 1

Objet et champ d'application de l'accord

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

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

Article 2

Modalités de mise en place

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

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

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

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

Article 3

Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

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

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

Article 4

Calcul de la prime d'intéressement

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

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

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

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

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

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires H.T. et les achats consommés (à savoir achats + ou – variation de stock)

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires H.T. de 5 %

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

Article 5 **Répartition entre les bénéficiaires**

La prime globale d'intéressement telle que calculée est répartie entre les bénéficiaires selon la formule ci-après :

Détermination du montant uniforme : Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

Montant individuel d'intéressement : Montant uniforme / 1607 heures × Durée annuelle individuelle du travail

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7h 40 centièmes.

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

Article 6 **Supplément d'intéressement**

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

Article 7 **Versement de la prime**

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Dans le cadre trimestriel ou semestriel, le versement aura lieu avant l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la période de référence choisie.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins un mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement à l'instance représentative du personnel compétente, ou à défaut à la commission ad hoc visée à l'article 11 afin de vérifier l'exactitude de son montant. La prime sera versée par virement bancaire.

À compter du 1^{er} jour du 6^{ème} mois, des intérêts de retard seront dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le Ministre chargé de l'économie.

Toute modification légale ou réglementaire de la date limite sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

Article 8 **Choix des bénéficiaires**

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

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables,
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu. À défaut d'option la prime d'intéressement sera versée.

Article 9 **Départ d'un salarié**

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

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

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant un an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de

la Caisse des Dépôts et Consignations, où le salarié pourrait l'exiger jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L 312-20 du code monétaire et financier (article D. 3313-11 du code du travail).

Article 10

Information sur l'intéressement

10.1

Information collective

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

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

10.2

Information individuelle

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

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

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

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

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

Article 11

Suivi de l'accord

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

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

Article 12

Différends - règlement des litiges

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

Article 13

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 14

Durée de l'accord, extension, dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

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

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

Accord du 8 octobre 2024

[Agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Il s'inscrit conformément aux souhaits des signataires de l'ANI du 10 février 2023 d'amplifier, au profit des salariés, les mécanismes de partage de la valeur. Les parties au présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

Elles entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauront se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du Code du travail.

Enfin, ils entendent aussi faciliter la mise en œuvre de ce dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour répondre aux obligations, et dans les conditions de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur.

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise par le partage de la valeur qu'il instaure.

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

Article 2

Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise :

— Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions du I de l'article L. 3312-5 et de l'article L. 3312-8 du code du travail.

— Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord, dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3

Calcul de la prime d'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Le présent accord met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise selon la formule d'intéressement ci-après.

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

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

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

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

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % (par rapport à l'année N - 1)

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

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % (par rapport à l'année N - 1)

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 4

Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans la période de référence choisie :

— Les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;

— Les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte ;

— Si l'entreprise emploie au moins un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :

— Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;

— Le conjoint ou le partenaire lié par un PACS au chef d'entreprise qui y exerce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

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

Article 5 **Répartition entre les bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé) La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/ bénéficiaires selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

a

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Répartition pour 50 % de la masse globale d'intéressement

— Détermination du montant uniforme :

Prime globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires

— Montant individuel d'intéressement :

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Montant individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires × durée annuelle individuelle du travail/1607 heures.

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur de l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

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

Pour les salariés à temps partiel, c'est la durée contractuelle qui sera prise en compte.

Pour le calcul de la durée individuelle du travail, celle-ci sera effectuée en prenant en considération l'ensemble des absences prévues au b) ci-après, comme si le salarié avait effectivement travaillé pendant ces périodes.

b

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

— Intéressement individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail (accident de trajet), ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, d'adoption, d'accueil d'un enfant, de congé de deuil (art. R. 3314-5 du code du travail), ou encore des absences au titre des périodes de mise en quarantaine (art. L. 3314-5 du code du travail), la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gteltes, primes sur objectifs ...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. Ces mêmes règles s'appliquent aux salariés ayant été soumis à un temps partiel thérapeutique.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 6 **Supplément d'intéressement**

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions des articles L. 3314-10 du code du travail.

Article 7 **Versement de la prime**

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 **Option des versements de la prime d'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise, au plan d'épargne interentreprises (PEI) ou encore au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I) tels que prévus par accord de branche du 12 avril 2022. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 9 **Information sur l'intéressement**

9.1 **Information collective**

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

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

9.2 **Information individuelle**

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

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

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

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

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

Article 10

Départ d'un salarié

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Les salariés pourront s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise s'il existe, dans les mêmes conditions que pour les salariés présents au jour du versement.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

Article 11

Suivi de l'accord

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

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

Article 12

Différends - Règlement des litiges

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

Chapitre II

Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 13

Choix laissé à l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document

unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants :

13.1

Formule d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 3 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour la formule suivante (option 2) :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

13.2

Répartition entre les bénéficiaires

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

- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).
- Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3).
- (Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) Pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) : prime globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires

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

13.3

Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- La durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans),
- L'option retenue pour la détermination de la part globale d'intéressement (option 1 ou 2).
- L'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

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

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^{ème} moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

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

Le modèle de ce document est annexé au présent accord.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 14

Durée

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

Article 15

Dépôt - Date d'effet

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

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

Article 16 **Agrément**

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

Article 17 **Suivi**

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 18 **Dispositions antérieures**

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

Annexe - Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du 8 octobre 2024. Il est destiné à la mise en place de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les options relatives à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1 **Durée du dispositif d'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

L'intéressement est mis en place pour une durée de ... exercices (À définir entre 1 et 5 ans).

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé et étendu) La date d'effet pour le 1^{er} exercice d'application se situe au ... » (à préciser).

Article 2 **Formule d'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

La formule d'intéressement retenue correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

— : option 1 :

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

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

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année N – 1

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

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année N – 1

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

— : option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

Article 3 **Répartition de l'intéressement**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, agréé par arr. 24 mai 2025, JO 29 mai et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

Cocher la case correspondante :

— : option 1 : répartition 50 % proportionnelle au temps de présence et 50 % proportionnelle au salaire

50 % de la masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires × (durée annuelle individuelle du travail/1607 heures) + 50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

— : option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire

masse globale d'intéressement/ somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant annuel individuel du salaire brut

— : option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence

masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires × (durée annuelle individuelle du travail/1607 heures)

— : option 4 : répartition uniforme

masse globale d'intéressement/nombre de bénéficiaires

Article 4 **Information du CSE (s'il existe)**

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

Article 5 **Autres dispositions**

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du 8 octobre 2024 régissant

le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 **Dépôt**

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

Mise en place de la participation

Accord du 14 mars 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

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

Dans le cadre de la loi n° 2005-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par celle n° 2015990 du 6 août 2015, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative dans les entreprises de la branche qui ne sont pas légalement assujetties à la participation ou dans celles qui ont un accord de participation, mais souhaiteraient rejoindre le dispositif de branche. Cependant, il est rappelé que la participation est obligatoire à partir de 50 salariés, et que dans ce cas, les entreprises sont tenues de proposer un plan d'épargne à leurs salariés.

Article 1 **Champ d'application général**

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

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

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

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

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

Article 2 **Bénéficiaires**

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

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

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

Article 3 **Formule de calcul**

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

la formule légale.

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

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

B = bénéfice net de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

Pour la détermination des salaires servant au calcul du montant de la RSP sont retenues les règles de calcul de rémunération au sens de l'article de L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du Code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise.

Article 4

Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

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

Détermination du montant uniforme : $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires}$

Montant individuel de participation : $\text{Montant uniforme} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail} / 1607 \text{ heures}$

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

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

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

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

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

Article 5

Supplément de participation

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

Article 6

Modalités de gestion

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

Lorsque le salarié et le cas échéant le bénéficiaire visé aux deux derniers alinéas de l'article 3, ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas

de les affecter dans l'un des dispositifs prévus aux deux premiers alinéas du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celle calculée à l'article L. 3324-1 du code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans un plan d'épargne ou un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

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

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

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

Article 7 **Déblocage des sommes**

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

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

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

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

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

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

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle;

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

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

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de 5 l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production;

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

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

Article 8 **Information collective et individuelle**

Article 8-1 **Information collective**

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

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

Article 8-2 **Information individuelle**

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

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

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

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

Article 8-3 **Départ du salarié**

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

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

Article 9 **Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation**

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

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord
 - ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.
- L'entrée en vigueur d'un accord de participation mise en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application général du présent chapitre.

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

Article 10 **Différends - règlement des litiges**

En cas de litige concernant l'application de raccord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le Code de procédure civile.

Article 11 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

Article 12 **Durée de l'accord, extension, dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

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

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

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

Accord du 8 octobre 2024

[Agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur et de

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

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

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

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application et entreprises concernées

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

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

Article 2

Application directe

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Les entreprises qui décident de faire application directe du présent accord établi dans le cadre de l'article L. 3322-9 du code du travail doivent se conformer strictement au contenu qu'il définit et plus particulièrement s'agissant des dispositions relatives à :

- La formule de calcul
- Aux modalités de répartition entre les bénéficiaires
- L'information des bénéficiaires

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Les modalités de mise en place de la participation diffèrent selon la taille de l'entreprise :

- «Pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 du code du travail.
- «Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui pré-

cèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II.

Article 3 **Formule de calcul**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

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

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

B = (Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

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

Il est rappelé que selon l'article L. 3324-2 du code du travail, il est possible de choisir une formule dérogatoire de calcul de RSP lors de la conclusion de l'accord de participation, dans la mesure où cette autre formule respecte les principes fondamentaux de la participation et assure aux salariés des avantages au moins équivalents. Dans cette hypothèse, un accord devra être négocié dans l'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Article 4 **Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois :

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

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

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

Article 5 **Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule le calcul ci-après :

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Montant individuel : $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle de travail} / 1607 \text{ h}$

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur de l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

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

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité d'adoption, d'accueil de l'enfant ou les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

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

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

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

Article 6 **Supplément de participation**

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

Article 7 **Modalités de gestion**

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du premier article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dans la limite de celles calculées à l'article L. 3324-1 du

code du travail, est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié ou en totalité selon le cas, dans un plan d'épargne sur le fonds sécuritaire.

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

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

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

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

Article 8 **Déblocage des sommes**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

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

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° «Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515- 9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132- 80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République où le juge d'instruction a une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive.»

— 5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2 et 3 de l'article L 341- 4 du code de la sécurité sociale ou est reconnu par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du Conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

— 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit.

— 7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

— 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

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

— 9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article «R. 156- 1» du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

— 11° L'achat véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1 à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteur à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route.

— 12° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

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

Article 9

Information collective et individuelle

Article 9.1

Information collective

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

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

Article 9.2

Information individuelle

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

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

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

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

Article 9.3 **Départ du salarié**

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

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

Article 10 **Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenues de notifier à la Direction Régionale de l'Économie de l'Emploi du Travail et de Solidarité (DREETS) dont elles relèvent :

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

>(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application générale du présent chapitre.

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

Article 11

Différends - règlements des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II

Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 12

Choix laissé à l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

12.1

Formule de participation

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

Option 2 :

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

B = (Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

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

Option 3 :

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

B = (Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

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

sécurité sociale.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà du délai d'un an courant à compter de la publication de la loi du 29 novembre 2023. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

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

12.2

(Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu) Répartition entre les bénéficiaires

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) Outre la formule de répartition prévue à l'article 5 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

— Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle aux salaires (option 2).

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

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

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

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

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

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

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

12.3

Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

— (Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La durée de la participation étant précisé que le dernier exercice d'application ne pourra excéder le 29 novembre 2028

— L'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1 ou 2).

— L'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

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

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

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

Le modèle de document est annexé au présent accord.

Chapitre III

Dispositions finales

Article 13

Durée

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

Article 14

Dépôt - Date d'effet

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

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

du code du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension.

Article 15 **Agrément**

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

Article 16 **Suivi**

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Article 17 **Dispositions antérieures**

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

Annexe - Document de mise en place de la participation aux bénéfices

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

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

Article 1 **Durée du dispositif de participation**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La participation est mise en place pour l'exercice ... (À définir entre un et trois exercices - Préciser le ou les exercices concernés - option 1) étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application ne devra pas dépasser le 29 novembre 2028.

(Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé et étendu) La participation est mise en place pour une durée indéterminée (option 2). Dans cette hypothèse, il ne pourra être fait application que de la formule prévue à l'article 5 du présent accord.

Article 2

Formule de participation

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT.

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

Cocher la case correspondante :

— : option 1

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

— : option 2

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

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

— : option 3

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = capitaux propres de l'entreprise

S = masse des salaires bruts

VA = valeur ajoutée

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

Article 3

Répartition de la RSP

Mod. par Avenant n° 2, 15 mai 2025, agréé par arr. 5 juin 2025, JO 11 juin et étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC.

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

Cocher la case correspondante :

— : option 1

RSP individuelle : $RSP / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle de travail} / 1\,607 \text{ h}$

— : option 2

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

— : option 3

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

Article 4 **Information du CSE (s'il existe)**

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

Article 5 **Autres dispositions**

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

Article 6 **Dépôt**

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

Don de jours **Avenant n° 48 du 12 juillet 2018**

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 9 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension. Par exception, les dispositions du chapitre I s'appliquent au 1^{er} mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC.

Préambule

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

Chapitre I **Dispositions salariales**

(Voir Salaires, Avenant ° 48 du 12 juillet 2018)

Chapitre II **Don de jours**

Préambule

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

Article 1 **Mise en œuvre**

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle

ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Article 2 **Bénéficiaires**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants. Ce même dispositif s'applique également dans les conditions de l'article L. 3142-25-1 au salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, dès lors que cette personne est l'une de celle définie par l'article L. 3142-16 du code du travail.

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

Article 3 **Justifications**

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

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

Article 4 **Les jours de repos cessibles**

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

Article 5 **Périodicité et formalisation des dons**

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

Article 6 **Modalités d'attribution des jours donnés**

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

Chapitre III **Congés pour événements familiaux**

(Voir Art. 27.1 «Congés pour événements familiaux»)

Chapitre IV

Dispositions communes

Article 1

Champ d'application

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

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Durée - Date d'effet - Dépôt - Extension

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

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

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

Financement du Paritarisme

Accord du 12 juillet 2018

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Mod. par Avenant, 17 oct. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature, soit le 17 oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Avenant n° 4, 8 octobre 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

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

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

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

Article I Champ d'application

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

Article II Financement du paritarisme

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature, soit le 17 oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Avenant n° 4, 8 octobre 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

II.1 Principe

Les moyens financiers mis en place dans le cadre du financement du paritarisme sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche. Cette contribution est assise sur la masse salariale brute annuelle telle qu'elle est définie par la contribution à la formation professionnelle continue. (Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu) À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement.

(Al ajouté par Avenant n° 4, 8 oct. 2024, non étendu) À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement.

II.2 Montant

Le montant de cette contribution est fixé à 0.02 % de cette masse salariale (hors charges sociales) sans que son

montant par entreprise ne soit inférieur à 50 € par an.

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

(Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu) Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2024.

(Al ajouté par Avenant n° 4, 8 oct. 2024, non étendu) Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1^{er} semestre 2025.

II.3

Modalités de la collecte

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

Article III

Répartition de la collecte

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

- 1°/ 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme,
- 2°/ 40 % au profit des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

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

- 3°/ 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan de la branche.

Cette répartition est faite de manière proportionnelle entre ces organisations patronales.

Article IV

Affectation de la contribution

Mod. par Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature, soit le 17 oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Avenant n° 4, 8 octobre 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

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

IV.1

Frais de fonctionnement

La contribution est destinée sur le pourcentage défini à l'article III-1° au financement :

- du fonctionnement des différentes commissions prévues conventionnellement, sauf celles déjà financées par d'autres sources (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...),
- des frais de formation des membres des différentes commissions dès lors que ces formations sont en rapport avec les travaux des commissions,
- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme,
- des frais de gestion et de collecte,
- de tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.

IV.2

Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

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

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions des différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs,
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps tel que défini par l'article 4.3 de la convention collective passée par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif. Le salaire mensuel de référence servant au calcul de ce remboursement est, en tout état de cause, limité à 3 fois le montant mensuel de sécurité sociale,

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

- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 8 août 2016, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche. (Avenant n° 3, 17 oct. 2023, étendu) Par délibération du Conseil d'administration de l'Association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'Association (15% de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40% et 45% et principes de répartition définis ci-dessus.

(Al ajouté par Avenant n° 4, 8 oct. 2024, non étendu) Par délibération du Conseil d'administration de l'Association, celui-ci peut décider d'affecter une partie de l'enveloppe affectée au fonctionnement de l'Association (15 % de la collecte) aux moyens attribués aux organisations syndicales. Dans cette hypothèse cette redistribution doit respecter les pourcentages de 40 % et 45 % et principes de répartition définis ci-dessus.

Article V

Le Fonds de gestion du paritarisme

Mod. par Avenant, 17 oct. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC - FO.

V.1

Création d'une association de gestion du paritarisme

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

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

V.2

Fonctionnement de l'Association de gestion du paritarisme

2-2-1

Dénomination

(Avenant 17 oct. 2018, étendu) L'association a pour dénomination : association de gestion du paritarisme dans l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, soit le sigle A.G.P.E.M.A.

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

2-2-2 Conseil d'Administration

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

2-2-3 Présidence

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

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

2-2-4 Trésorerie

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

2-2-5 Réunions

Les membres du Conseil d'administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la présidence. Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

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

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

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

Article VI Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article VII Date d'effet - Durée - Dépôt - Publicité

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

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

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

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

Avenant n° 1 du 10 octobre 2018

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 jusqu'au 31 déc. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Préambule

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

Article 1 Organisme collecteur

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

Article 2 Durée - Dépôt - Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an, prenant effet au 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

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

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

Avenant n° 2 du 17 octobre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 jusqu'au 31 décembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir l'organisme collecteur de la contribution au financement du paritarisme.

Article I Organisme collecteur

Le chapitre I de l'avenant du 17 octobre 2018 est abrogé. Il est remplacé par un nouveau chapitre I ainsi rédigé :
« Chapitre I - Organisme collecteur

L'organisme collecteur de la contribution défini à l'article II de l'accord du 12 juillet 2018 est OPCOMMERCE pour la collecte 2020 effective sur les salaires 2019.

Une convention avec OPCOMMERCE et l'AGPEMA définira les modalités de cette collecte.

Article II Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an prenant effet du 1^{er} janvier 2020 et venant à échéance au 31 décembre 2020.

Article III Dépôt - Publicité

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

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

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 2 du 7 novembre 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC ;

FNAEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

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

Article 1 **Organisme collecteur**

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

Article 2 **Durée - Dépôt - Extension**

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

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

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction Générale du travail. Son extension sera sollicitée.

Avenant n° 3 du 17 octobre 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature, soit le 17 oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO.

Préambule

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

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article I **Financement du paritarisme**

I-1

Les dispositions de l'article II-1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. II-1).

I-2

Les dispositions de l'article II-2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. II-2).

Article II

Dispositions relatives à l'organisme collecteur

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

Article III

Dispositions relatives à l'affectation de la contribution

Les dispositions de l'article IV-2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. IV-2).

Article IV

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article V

Entrée en vigueur, durée, dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Les dispositions de l'article I s'appliquent pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Avenant n° 4 du 8 octobre 2024

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC CGT FO.

Préambule

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

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Financement du paritarisme

I-1

Les dispositions de l'article II-1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. II-1).

I-2

*Les dispositions de l'article II-2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :
(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. II-2).*

Article II

Dispositions relatives à l'organisme collecteur

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

Article III

Dispositions relatives à l'affectation de la contribution

*Les dispositions de l'article IV-2 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :
(Voir Accord du 18 juill. 2018, art. IV-2).*

Article IV

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article V

Entrée en vigueur, durée, dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

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

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D 2231-2 et suivants du code du travail. Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles L 2261-16 et L 2261-24 du code du travail.

Congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Accord du 27 avril 2020

[Nonétendu, applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

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

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

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

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

Les parties signataires incitent ces entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions repré-

sentatives du personnel, les conditions et les contreparties les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.

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

Article 1

Principe

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

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

Article 2

Modalités

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

Une information sera faite par tout moyen écrit au CSE quand il existe, préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié sera informé par tout moyen écrit, moyennant un délai de prévenance de sept jours francs, de la date fixée de prise des congés payés et du nombre de jour concerné, étant précisé que cette faculté donnée à l'employeur peut lui permettre de fractionner en plusieurs fois et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

Le nombre de jours de congés posés et pris par les salariés pendant la période de fermeture des magasins liée à l'état d'urgence sanitaire, seront déduits des jours à fixer par l'employeur.

Pour les salariés conjoints ou pacsés ou en concubinage travaillant dans la même entreprise, l'employeur fixera les dits jours de congés en même temps.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- D'abord la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente,
- Puis la prise de jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté...)
- Et enfin la prise des congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

La décision de l'employeur relative à la fixation des congés payés objets du présent accord, doit être prise avant le 31 août 2020.

Article 3

Contreparties

L'employeur qui fait application du présent accord, accordera aux salariés concernés 1 jour de congé payé supplémentaire, qui sera à prendre sur l'année civile 2021.

Si le salarié a quitté l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier de cette contrepartie, il percevra l'indemnité compensatrice correspondante à cette journée.

Article 4

Date d'effet - Durée

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Les parties conviennent de se revoir avant le 15 septembre pour la nécessité de reconduire les dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année 2020.

Article 5

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signa-

taire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 26 janvier 2021

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill., applicable à compter du premier jour du mois de son extension pour une durée de un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

Le contexte sanitaire ayant conduit à la fermeture pour la seconde fois des commerces ou partie de commerces de la branche de l'Audiovisuel, électronique et Équipement ménager, par Décret 2020-1310 du 29 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle pour répondre à la baisse d'activité.

(Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu) La limitation de l'activité à la vente sur les rayons de produits dits «essentiels» et la limitation au retrait de commandes et livraison clients a réduit le chiffre d'affaires de certaines entreprises et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés qui ont déjà souffert de l'effet du 1^{er} confinement, rappelant que ces entreprises de moins de 50 salariés représentent la majeure partie des commerces de la profession.

Le commerce à distance a pu préserver une partie du chiffre d'affaires essentiellement pour les entreprises qui avaient déjà mis en place un mode alternatif de vente et ont pu ainsi s'adapter plus rapidement aux décisions de confinement, puis couvre-feu. En revanche, certaines TPE ont beaucoup plus souffert car elles étaient moins préparées à cette évolution des formes de vente pour lesquelles les difficultés d'approvisionnement auprès des fabricants ont été accrues en raison d'un volume d'achat différent de celui des surfaces de vente plus importantes.

La branche continue à œuvrer en matière de formation professionnelle, notamment par les études menées sur l'alternance, la promotion des métiers, en partenariat avec l'Opcommerce, de sorte à permettre aux entreprises de former leurs salariés dans les meilleures conditions possibles.

Il reste néanmoins nécessaire de consolider ces efforts par la mise en œuvre d'un dispositif de recours à l'activité partielle sur une durée plus longue. Les perspectives de reprise restent incertaines et conditionnées aux mesures prises, en France comme sur les marchés cibles, pour limiter l'impact économique sur 2020-2021.

C'est pourquoi, dans le cadre du Décret 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020, les partenaires sociaux souhaitent engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

À cette occasion, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes de baisse d'activité ou chômées pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont notamment visées, les actions de formation ou de VAE inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes CQP dans le cadre de la proA et de projets communs construits entre salariés et employeur, dans le cadre de la mobilisation du compte personnel de formation.

Il est rappelé que doit être privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise ou d'établissement, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

(Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu) Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective des commerces et services de l'Audiovisuel, électronique et de l'Équipement ménager, confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Article 2

Principe

Article 2-1

Activités et salariés concernés

Les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie à l'article 7 du Décret du 28 juillet 2020 susvisé, pour un établissement spécifique, un service ou même une catégorie de personnel. Il appartient à l'entreprise de définir ce périmètre dans le document unilatéral.

Article 2-2

Réduction de l'horaire de travail

Il est entendu que la réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi aménagé ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du Décret, résultant de la situation particulière de l'entreprise et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail ne puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

L'employeur informe les salariés collectivement par l'affichage du présent accord, puis individuellement par tout moyen permettant de conférer date certaine (par exemple courriel, courrier, lettre remise en main propre...), au moins 7 jours francs préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à faire preuve d'équité dans la répartition de cette réduction entre les différents salariés concernés, afin de tendre à ce que chaque salarié dispose du même temps travaillé et du même temps chômé.

Ainsi, dans une même équipe à poste équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera pour que la charge de travail soit répartie afin d'assurer une rotation du niveau d'activité partielle, de façon à limiter la baisse de salaire. Cette équité de rotation entre les salariés disposant des mêmes compétences sera examinée lors des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les entreprises veilleront également à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite. De même, les entreprises veilleront à éviter un éventuel report de charge de ces derniers sur des salariés qui ne seraient pas soumis, dans le même temps, à l'activité réduite.

Pour les salariés à temps partiel, la réduction du temps de travail sera calculée proportionnellement à celle des salariés à temps complet. Toutefois elle ne pourra pas permettre une diminution de l'horaire de travail de ces salariés à un seuil inférieur à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures hebdomadaire.

Quant aux salariés concernés, l'indemnité horaire versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à 75 % de la rémunération brute en conformité et dans les limites définies par l'article 8 du Décret du 28 juillet 2020 modifié.

Les dirigeants salariés des entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engagent, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter leur rémunération pour tenir compte des efforts consentis par les autres salariés.

Article 3

Modalités d'application

Conformément aux dispositions légales, l'application du présent accord est conditionnée à son extension et à l'élaboration d'un document par l'employeur, pris après avis du CSE s'il existe, dont le contenu est conforme aux dispositions prévues à l'article 4 du présent accord, sauf accord d'entreprise spécifique dédié à l'APLD.

Une annexe à l'accord présente une trame de décision unilatérale.

Article 4

Document nécessaire à l'application de l'APLD

Pour bénéficier des dispositions du présent accord, l'employeur établit un document soumis à homologation de l'Administration conformément aux dispositions de l'article 53-V de la loi 2020-734 du 17 juin 2020. Ce document contiendra les points suivants :

- Un diagnostic de la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et les perspectives d'activité ;
- Les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de personnel ;
- La période de mise en œuvre de l'APLD ;
- L'ampleur de la réduction d'horaires dans les limites définies à l'article 2 du présent accord ;
- Les engagements en termes de formation professionnelle et de maintien dans l'emploi ;
- Les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, montant des allocations versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur communiquera ces éléments aux salariés de l'entreprise par tous moyens ;
- Les efforts consentis sur leur rémunération par les dirigeants salariés conformément à l'article 2 du présent accord.

Ce document et l'avis du CSE lorsqu'il existe, seront joints à la demande d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de six mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 5

Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des engagements en matière d'emploi pour les emplois concernés.

En application du présent accord, les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 6

Formation

Les parties, par l'application de l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie, souhaitent continuer, durant la période de réduction d'activité due à la crise sanitaire :

- défendre l'emploi en permettant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications
- lutter contre l'obsolescence des compétences (Pro A)
- maintenir l'attractivité des métiers de la branche (étude paritaire en partenariat avec Opcommerce lancée en 2020).

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formations certifiantes, les actions mises en œuvre

dans le cadre du dispositif Pro-A et du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et favorisera aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org/>).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCOMMERCE) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Conformément aux dispositions légales, en contrepartie des subventions publiques versées dans le cadre d'une convention FNE-Formation, les entreprises s'engagent, en plus des obligations définies dans l'article 5, de maintenir l'emploi des salariés en FNE-formation pendant toute la durée de l'application de la convention.

Article 7

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et le suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit au minimum tous les mois au Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif ;
- L'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif ;
- Les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Les perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite, ainsi que d'un diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Article 8

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

Pour les raisons évoquées dans le préambule du présent accord, les parties estiment que son contenu est particu-

lièrement adapté aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 **Commission de suivi**

Une commission paritaire de suivi est constituée, composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit tous les deux mois pour apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des demandes homologuées.

Elle sera informée lorsque des entreprises auront, malgré le dispositif de l'APLD, procédé à des licenciements économiques. L'information portera également sur le remboursement des sommes perçues au titre de ce dispositif ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les entreprises utilisatrices du dispositif de l'APLD prévu au présent accord, adresseront au secrétariat de la CPPNI le document après homologation de l'Administration.

Article 10 **Date d'effet - Durée**

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il pourra être révisé sur demande des organisations syndicales représentatives après la première commission de suivi.

Article 11 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Annexe : Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Mod. par Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 31 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDELEC ;

FENACEREM.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

(Avenant n° 1, 26 mars 2021, étendu) Le présent document s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 28 juillet 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mettre en application l'accord de branche relatif à l'APLD liée à l'épidémie de COVID 19 dans les entreprises.

Préambule

— Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise et perspectives d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser

La perte de chiffre d'affaires, la perte de résultats, ou la perte de parts de marché, pourra être justifiée par les bilans pouvant remonter jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un rapport de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et portant sur les perspectives économiques et financières pour les mois à venir.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche (En cas de présence de comité social et économique dans l'entreprise ; ajouter «et après consultation du CSE») est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

La mise en œuvre de ce dispositif a été rendue possible du fait de la signature de l'accord de branche en date du..., étendu par arrêté du... Toutefois ce dispositif est subordonné à l'homologation par l'Administration du présent document unilatéral.

Article 1 **Objet**

Ce document unilatéral s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche précité relatif à l'activité partielle de longue

durée et plus particulièrement de ses articles 3 et 4.

Article 2

Salariés concernés

Option 1

Sont concernés par le dispositif d'activité partielle, tous les salariés de l'entreprise pendant les jours de fermeture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, quelle que soit la nature de leur contrat de travail :

— ...
— ...
— ...

Les salariés concernés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail sont affectés aux services de l'entreprise précisés ci-dessous :

— ...

Article 3

Période d'activité partielle

La période d'activité partielle est prévue à partir du... et jusqu'au... En fonction de l'évolution de l'activité de l'entreprise cette période pourra être modifiée et renouvelée dans les conditions légales.

Article 4

Modalités de l'activité partielle

Décrire les modalités (fermeture certains jours - réduction hebdomadaire - réduction journalière)

Exemple :

L'horaire de travail des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle sera réduit au maximum de... % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autorisation de l'Administration, 50 %

Cette réduction s'applique également de manière proportionnelle aux salariés à temps partiel concernés sous réserve que la réduction du temps de travail, n'entraîne pas une durée du travail inférieure à 30 % de leur horaire contractuel et en tout état de cause pas inférieur à 18 heures par semaine.

Article 5

Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (éventuellement : RTT, jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...)

Article 6

Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

6-1

Préservation des emplois

La préservation des emplois au sein de l'entreprise est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout licenciement économique au sein de l'entreprise pendant toute la durée du recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle et dans un délai de 3 mois suivant l'échéance du dispositif.

6-2

Formation

Rappel des dispositions de l'accord de branche

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance cruciale de continuer à former les salariés dans leur emploi afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les parties signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les employeurs doivent privilégier les actions de formation certifiantes, les actions mises en œuvre dans le cadre du dispositif Pro-A et du dispositif de Validation des Acquis de L'Expérience (VAE) et favorisera aussi les périodes de formations des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé dans le dispositif d'activité réduite peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial...). Le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller en évolution professionnelle (<https://mon-cep.org>).

Les projets de formation certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du dispositif, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le dispositif d'activité réduite souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences (OPCOMMERCE) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen, autres, ...) pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés conjoncturelle visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

— Eventuellement, autres dispositions :

— ...

— ...

Article 7

Indemnisation des salariés

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur et en conformité avec l'accord de branche du... (75 % de la rémunération brute).

Le dirigeant salarié de l'entreprise mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle s'engage, dans un esprit de solidarité, à ne pas augmenter sa rémunération pendant la durée d'application du dispositif pour tenir compte des efforts consentis par les salariés.

Eventuellement :

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Pour ces salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion définies par voie réglementaire.

Article 8

Demande d'homologation

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R 5122-26 du code du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise) :

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE). L'avis a été sollicité à partir d'un document de consultation établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La demande d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 9 **Informations des salariés et du CSE**

Les salariés susceptibles d'être concernés par le dispositif spécifique d'activité partielle sont informés collectivement par l'affichage de l'accord de branche puis individuellement par tout moyen (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise. Cette information est faite 7 jours francs avant la mise en œuvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)

Le comité social et économique (CSE) reçoit tous les mois les informations suivantes :

- Le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle ;
- Le nombre mensuel d'heures chômées
- Les activités concernées
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- Les perspectives de reprise de l'activité

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portées à la connaissance des salariés par tous moyens permettant de conférer date certaine à cette information (courriel, courrier, lettre remise en main propre...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Article 10 **Date d'effet**

Le présent document unilatéral et le dispositif de mise en œuvre qu'il comporte entrent en vigueur le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au... (à préciser : durée de l'activité partielle)

Fait à... Le...

La Direction.

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 8 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

La branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique volontariste en la matière et notamment :

- En développant l'information et la sensibilisation de leur personnel,
- En luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- En donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 14 de la convention collective et de la négociation telle que prévue par l'article L. 2241-13 du code du travail, laquelle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, de l'emploi et du

maintien dans l'emploi.

Enfin les partenaires sociaux souhaitent souligner à partir des données issues du rapport de branche, que le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche peut encore être amélioré.

Titre I

Champ d'application

Article 1

Entreprises concernées

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article L. 114 «champ d'application» de la convention collective du 26 novembre 1992.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation d'emploi.

Article 2

Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du code d'action sociale et des familles «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

L'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'est considéré comme travailleur handicapé «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

- «Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.»

Titre II

État des lieux

Selon les données du rapport de branche 2021 (données 2020), le pourcentage des travailleurs handicapés dans les entreprises soumis à l'obligation d'emploi atteindrait 4,2 %.

Les partenaires sociaux souhaitent que, par les dispositions contenues dans le présent accord, ce taux se rapproche du pourcentage légal.

Titre III

Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3

Les principes

Les partenaires sociaux considèrent que :

- Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié en situation de handicap ;
- Faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une marginalisation ;
- Déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Article 4

Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 5

Formation

La formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés handicapés, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Par ailleurs, les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Dans cette perspective, les entreprises de la branche assujetties pourront :

- Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- Développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- Former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- Prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- Remettre à chaque salarié ayant la qualité de travailleur handicapé, un guide relatif aux droits des travailleurs handicapés.

Article 6

Le référent handicap

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Celui-ci devra participer à la demande du travailleur concerné au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges prévus par le dernier alinéa de l'article L. 4624-2-2 du code du travail relatif à la visite médicale de mi-carrière.

Titre IV

Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7

Développement de partenariats

7.1

Établissements spécialisés dans l'accueil d'élèves handicapés

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises assujetties pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

-
- La découverte de l'entreprise,
 - L'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance, ...),
 - La présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Dans cette perspective, les salariés volontaires pourront accompagner de jeunes stagiaires handicapés dans le cadre de leur cursus scolaire à l'effet de leur présenter l'entreprise et ses métiers, et les mesures mises en œuvre par celle-ci pour les salariés en situation de handicap.

Par ailleurs il est rappelé que la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» prévoit la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

7.2

Les Entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) constituent depuis 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du Travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi durable au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité valorisant ainsi leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation.

7.2.1

La sous-traitance

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 % et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance constitue une vitrine des compétences des salariés en EA et favorise également la création de passerelles vers d'autres employeurs.

7.2.2

L'expérimentation

L'État a souhaité encourager le déploiement de nouvelles approches de mises en emploi des travailleurs handicapés. L'objectif étant toujours de favoriser la construction de parcours individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dans l'accompagnement et la formation des salariés. Deux expérimentations ont été lancées :

- Le CDD tremplin : vise la construction d'un parcours professionnel (sur 24 mois) visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle grâce à un accompagnement renforcé.

Actuellement, 235 EA sont habilitées pour réaliser du CDD tremplin et près de 800 contrats créés.

- L'EA de travail temporaire : vise à faire émerger des spécialistes du travail temporaire tournés vers les intérimaires en situation de handicap et capables de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Les EATT ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement.

Article 8

Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi... (présence de conseillers cap emploi au sein des agences pôle emploi selon des modalités conjointement définies entre les responsables territoriaux des deux réseaux - les conseillers restent des salariés des associations gestionnaires des organismes de placement spécialisés).

Tout candidat en situation de handicap, qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche,

doit bénéficier, comme tous les candidats, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé que les entretiens puissent être réalisés, autant que possible, par voie dématérialisée.

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Article 9

Accessibilité des lieux et postes de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site Agefiph : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine nationale sur le handicap.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

Article 10

Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées - MDPH) d'une autorisation d'absence rémunérée de deux journées par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de quinze jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Titre V

AGIR pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 11

Aménagement des horaires et des postes de travail

Les entreprises de la branche recherchent les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés. Elles doivent également rechercher toutes possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Article 12

Recours au télétravail

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les entreprises examineront les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10, qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap pourront demander à être prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise. Dans l'attribution de ces postes, il sera veillé à ce que les situations de télétravail n'aient pas pour effet d'exclure les salariés concernés de la collectivité de travail.

Article 13

Inaptitude médicale et handicap

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reclassement seront aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de reclassement devra être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail.

Titre VI

Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 14

Principes

Par le présent accord, les partenaires sociaux rappellent qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Article 15

L'égalité salariale

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures correctives en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 16

Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 17

Entretien professionnel

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 18

Garantir l'évolution professionnelle

Les parties au présent accord considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein de la même entreprise, notamment par la mise en œuvre du bilan de compétences.

Titre VII

Dispositions particulières relatives aux salaires proche-aidants

Article 19

Principes

Les partenaires sociaux conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, souhaitent mettre en place des mesures facilitantes.

Les dispositions qui suivent ont vocation à s'appliquer aux salariés éligibles au congé proche-aidant défini par l'article L. 3142-16 du code du travail.

Article 20

Aménager le temps de travail

Pour ces salariés, les entreprises rechercheront les aménagements d'horaires les plus adaptés et favoriseront, quand c'est possible, le recours au télétravail.

Article 21

Absence

Par le présent accord, le salarié répondant à la définition du proche aidant mais n'ayant pas sollicité un congé de proche-aidant pourra bénéficier d'un droit à absence de 1 jour par année civile.

Ce jour doit être utilisé pour toutes démarches liées à la situation du proche aidé.

Pour bénéficier de cette absence, le salarié devra informer l'employeur au moins 15 jours avant et justifier de son absence par le document attestant de la démarche effectuée.

Titre VIII

Dispositions finales

Article 22

Suivi

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des lieux sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux reprendra à partir du rapport de branche, le pourcentage de travailleurs handicapés comparé à celui constaté dans le rapport portant sur l'année 2020.

Article 23

Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1.

Article 24

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 25

Dépôt - Extension

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Épargne salariale

Accord du 12 avril 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENACEREM ;
FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;
FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Préambule

Le présent accord constitue un dispositif d'épargne salariale destiné à recevoir les produits de la participation ou de l'intéressement mis en place dans les entreprises de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, soit issus de leurs propres accords, soit issus de la mise en œuvre des accords de branche du 14 mars 2018 relatif à la participation et à l'intéressement.

Il comporte à la fois un plan d'épargne interentreprise (PEI) et un plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL I) :

Le plan d'épargne interentreprise de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le «PEI») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'Entreprise de se constituer une épargne à court terme ;

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le «PERCOL-I») dont le but est de permettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se constituer une épargne pour la retraite.

Chapitre Préliminaire

Dispositions communes

Article 1

Champ d'application

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des entreprises ayant au moins un salarié relevant du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être couverte par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les entreprises restent libres d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2

Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FENACEREM ;
FEDELEC.
Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

2.1

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) - Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du Code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du Code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés qui voudraient faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, celles-ci pourraient le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus après en avoir informé le CSE, s'il existe ainsi que les salariés par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'Entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des Plans désigné à l'article 3.

2.2

Exclusion

La sortie de l'Entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fait par une notification expresse de l'Entreprise sortant du champ d'application de l'Accord de Branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'Entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes/gestionnaire des Plans.

Article 3

Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I

Les partenaires sociaux ont fait le choix de confier :

- La gestion administrative du PEI et du PERCOL-I à : Amundi ESR ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris. Adresse postale : 26956 Valence Cedex 9
- La gestion des FCPE, supports de placements du PEI et du PERCOL-I à : Amundi Asset Management, société par actions simplifiée (SAS) ayant son siège social 91-93 boulevard Pasteur, 75015 Paris ; le Dépositaire étant Caceis Bank, société anonyme ayant son siège social 1-3 place Valhubert, 75013 Paris
- La gestion des rentes viagères du PERCOL-I à : PREDICA, contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09).

Article 4

Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I

Le bulletin d'adhésion à compléter et signer par l'Entreprise pour adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I contient les précisions suivantes :

- bénéficiaires du dispositif ;
- frais pris en charge par l'employeur pour le fonctionnement du PEI et du PERCOL-I ;
- abondement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;
- montant de l'abondement, le cas échéant ;
- information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
- formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent Accord (cf. Annexe 1).

Son utilisation est obligatoire pour les Entreprises de la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager souhaitant y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 5

Information de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Un exemplaire papier et signé du bulletin d'adhésion de l'Entreprise sera également adressé à la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette information sera transmise à la réunion annuelle de la commission prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le teneur de comptes/Gestionnaire des Plans adresse à la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, un reporting annuel des Entreprises adhérentes.

Article 6
Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

6.1

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) - Bulletin d'adhésion

L'organisme gestionnaire choisi par la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager pour la gestion administrative et financière du présent Accord se verra adresser par l'Entreprise un exemplaire du bulletin d'adhésion (Annexe 1) en version papier signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme gestionnaire seront effectuées en conséquence.

6.2

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) - Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du Code du travail ou le document unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail fait l'objet d'un dépôt sur la plateforme mentionnée à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Chapitre I

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 7
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après «Participant»), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté requise de trois mois dans leur entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de travail des 12 mois qui la précèdent.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et moins de 250 salariés.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, pour un motif autre que la retraite, ne peuvent pas effectuer de nouveaux versements à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Les Participants ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'éventuel abondement de l'Entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin d'adhésion de l'Entreprise à l'Accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PEI sera alors ouvert au nom du salarié Participant par le teneur de compte/gestionnaire du PEI.

Article 8
Alimentation du PEI

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Il est convenu que le compte de chacun des Participants au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

— Des versements volontaires facultatifs des Participants, plafonnés :

m Pour les salariés, à 25 % de la rémunération brute annuelle

m Pour les dirigeants et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du code du travail, à 25 % de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente

m Pour le conjoint associé ou collaborateur visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale

m Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale.

— Des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du Participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale;

— Des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du Participant est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail ;

— Du transfert des droits gérés dans le CET, dans les conditions prévues à l'article L 3332.10 du Code du travail;

— Du transfert avec ou sans rupture du contrat de travail d'avoirs précédemment détenus dans un plan d'épargne entreprise, de groupe ou un plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement.

— Éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

m Le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;

m 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale brut de CSG et de CRDS

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) Le montant de l'abondement sera défini par accord d'entreprise, ou par les entreprises de moins de 50 salariés par le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail Dans cette situation, l'entreprise aura le choix dans le cadre des limites précitées entre 3 options :

— option 1 : Pas d'abondement

— option 2 : Abondement égal à un 1/4 des versements des salariés

— option 3 : abondement égal au 1/2 des versements des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'Entreprise au compte individuel PEI des salariés :

— n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens du même article, en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles

— n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

La part revenant à chaque Participant dans la réserve spéciale de participation (RSP) est versée sur son compte individuel dans le PEI pour l'intégralité de son montant. Si le Participant n'a pas formulé une demande de versement immédiat ou, pour moitié dans le PEI et pour l'autre moitié dans le PERCOL-I, si l'Entreprise a adhéré aux deux plans.

Les sommes versées au Plan en l'absence de réponse du bénéficiaire sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement au Plan, sont investies selon l'option par défaut définie dans l'Article 9.

Article 9

Investissement des fonds affectés au PEI

Les sommes versées au PEI sont employées, au choix de chaque Participant, à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE).

Les signataires rappellent leur volonté de permettre aux Participants de demander à ce qu'une partie des sommes

recueillies soient investies en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement d'entreprises solidaire, investi dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier mais aussi dans des entreprises solidaires d'utilité sociale au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Chaque Participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées dans le guide qui sera mis à sa disposition.

Les Participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Les versements des Participants au PEI sont effectués auprès du gestionnaire sélectionné par la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager selon les modalités contractuelles définies.

L'adhésion de l'Entreprise au présent PEI comporte l'approbation du règlement des FCPE cités en Annexe.

Option par défaut :

À défaut de choix de placement dûment exprimé par le Participant, les sommes affectées au PEI, quelle que soit leur origine, sont investies en totalité dans le FCPE Amundi Label Monétaire ESR - F.

Modalités de réinvestissement

Les revenus et produits des avoirs compris dans les FCPE sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme gestionnaire choisi par la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager précisé à l'article 3.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 10

Information collective et individuelle

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PEI de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique par l'entreprise est faite au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'Entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise. Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la communication de ce livret en le mettant à disposition des entreprises de la branche.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du Code du travail.

Information au départ d'une Entreprise adhérente / Transfert individuel des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout Participant quittant une Entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager assure la communication de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le Participant qui a quitté l'Entreprise peut demander au teneur de compte gestionnaire du PEI le transfert des sommes qu'il détient vers le plan d'épargne de son nouvel employeur en lien avec le teneur de compte de son nouveau plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion

des parts de FCPE acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Aide à la décision

Les bénéficiaires peuvent bénéficier, à leur demande, d'un conseil personnalisé sur leurs décisions de placement, fourni par l'organisme de gestion mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information, établi par lui, remis aux bénéficiaires.

Article 11 Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les Participants qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'Entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des Participants.

Article 12 Déblocage des sommes

Délai de déblocage

L'intégralité des sommes provenant des versements au PEI est disponible à l'expiration d'un délai de blocage de minimum 5 ans. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du PEI sert à acheter des parts de l'entreprise ou à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'article L 225-177 ou à l'article L 225-179 du code de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du Code du travail, les fonds présents sur le PEI peuvent être exceptionnellement liquidés, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit, avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

- Mariage du Participant ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un acte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire : Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ; soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;
- Situation de surendettement du salarié
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS,
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 250 salariés,
- Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou remise en état de la résidence principale endommagée par une catastrophe naturelle.

Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 13

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du chapitre I du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre II

Plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I)

Article 14

Principes

Afin de permettre aux salariés de l'Entreprise adhérente de se constituer une épargne retraite, la Branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a décidé de mettre en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOL-I) ayant pour objet l'acquisition d'un capital à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (CSS), sous forme de rente viagère et/ou de capital dans les conditions prévues aux articles L. 224-5 et L. 224-11 du code monétaire et financier.

Ses modalités de fonctionnement sont définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite «Loi Pacte») complétée notamment par ses différents textes d'application.

Il peut être notamment alimenté par des versements obligatoires de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du Code Monétaire et Financier (CMF) et dans les conditions prévues dans le présent Accord.

Article 15

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tous les salariés des entreprises visées par les accords définis en préambule (ci-après «Titulaire»), y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne retraite interentreprises collectif (PERCOL-I), dès lors que leur entreprise a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié et moins de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui précèdent.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan, mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ en retraite peuvent continuer à verser au PERCOL-I, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre ni à l'abondement de l'Entreprise ni à la prise en charge des frais afférents à la gestion de ces versements.

Les anciens salariés qui ne bénéficient pas par ailleurs d'un PERCOL-I ou d'un PERU dans leur nouvelle entreprise, peuvent continuer à effectuer des versements volontaires sur le présent PERCOL-I. En revanche, les frais afférents à la gestion du Plan sont exclusivement à leur charge. En outre, ces versements ne bénéficient pas des versements complémentaires de l'entreprise.

Le premier versement au PERCOL-I accompagné du bulletin d'adhésion de l'Entreprise à l'Accord entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan. Un compte individuel PERCOL-I sera alors ouvert au nom du salarié Participant par le teneur de compte/gestionnaire du PERCOL-I.

Article 16

Alimentation du PERCOL-I

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD.

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PERCOL-I peut être alimenté par les sommes provenant :

- Des versements volontaires du titulaire ;
- Des versements issus de l'Entreprise : au titre de la participation aux résultats de l'Entreprise, ou de l'Intéressement, ou de versements de l'Entreprise (abondement), ou droits inscrits au compte épargne-temps dans l'Entreprise ou des jours de repos ou de congés non pris, et dans les limites fixées par décret ;
- Chaque titulaire peut effectuer à tout moment un versement au PERCOL-I du montant de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, sauf demande expresse du Titulaire, les versements volontaires sont, par défaut, déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu conformément aux dispositions du code général des impôts.

Chaque Titulaire fixe le montant de sa contribution annuelle, qui leur sera précompté de son salaire. Le montant minimum de chaque versement est fixé à 100 euros.

— Des sommes issues de la réserve spéciale de participation. La demande du Titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits.

À défaut de choix du Titulaire, les sommes y sont affectées par défaut.

Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Des sommes issues de l'intéressement quand celui-ci est mis en œuvre. La demande du Titulaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de ses droits. Les sommes versées ne peuvent excéder les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Les droits inscrits à un CET, et en l'absence de CET dans la limite de 10 jours par an, les sommes correspondant à des jours de repos non pris. Les droits CET investis au PERCOL-I le sont pour la valeur de l'indemnité compensatrice calculée selon les dispositions de l'Accord de CET ;

— Les droits à congés payés obtenus au-delà de 24 jours ouvrables.

— Tout ancien salarié d'une entreprise peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOL-I dès lors qu'il n'existe pas de tel plan chez son nouvel employeur.

— Du transfert vers le CET ou, en l'absence de compte épargne temps dans l'entreprise, des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an et dans les conditions prévues à l'article L 3334-8 du code du travail.

— Le PERCOL-I peut recevoir des transferts de droits individuels issus de dispositifs d'épargne retraite tel que prévu à l'Article 17.

— Eventuellement l'abondement de l'entreprise

Cet abondement ne peut excéder les deux limites suivantes :

m Le triple des versements volontaires effectués par les salariés ;

m 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent faire une application directe des dispositions de l'accord de branche par le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du Code du travail. Le document unilatéral prévu par ce texte définira dans les limites précitées l'option retenue entre :

— option 1 : Pas d'abondement

— option 2 : Abondement égal à un 1/4 des versements volontaires

— option 3 : abondement égal à un 1/2 des versements volontaires

Pour les autres entreprises, le montant de l'abondement éventuel sera défini par accord d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un abondement d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui font application directe du présent accord, le document unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du Code du travail définira le montant de cet abondement en indiquant le choix retenu :

— option 1 : Pas d'abondement d'amorçage

— option 2 : Abondement d'amorçage de 1/8^{ème} du montant mensuel du SMIC brut

— option 3 : abondement d'amorçage de 1/4 du montant mensuel du SMIC brut.

Les sommes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du bénéficiaire de la Participation *et/ou de l'Intéressement* (termes exclus de l'extension par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct.) sur la perception immédiate de sa quote-part ou son versement à un plan d'épargne salariale, sont affectées, pour moitié, dans le présent PERCOL-I. Ces sommes sont investies selon l'option par défaut définie dans l'Article 18.

Cette option par défaut s'applique également aux sommes issues de la Participation dont le bénéficiaire demande l'affectation au PERCOL-I sans indiquer le mode de gestion et/ou le support retenu.

Article 17 **Transferts individuels**

Les droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite sont transférables vers tout autre plan d'épargne retraite et donc à destination ou en provenance du présent PERCOL-I.

Le transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'Entreprise n'est possible que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Les frais encourus à l'occasion d'un tel transfert ne peuvent excéder 1 % des droits acquis. Ils sont nuls à l'issue d'une période de cinq ans à compter du premier versement dans le plan, ou lorsque le transfert intervient à compter de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale (âge légal de départ à la retraite).

Outre les sommes issues de transferts des droits individuels en cours de constitution au sein d'un plan d'épargne retraite, le présent PERCOL-I peut également être alimenté par le transfert de droits individuels en cours de constitution dans un des dispositifs d'épargne retraite autorisé par la loi L. 224-40 du code monétaire et financier, soit :

1. un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
2. un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
3. un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
4. une convention d'assurance de groupe dénommée «complémentaire retraite des hospitaliers» mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
5. les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite. Dans ce cadre, le transfert sera considéré comme un versement volontaire.
6. un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail. Dans ce cadre, le transfert n'est possible qu'une fois tous les trois ans. Ce transfert sera considéré comme un versement au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.
7. un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer. Dans ce cadre, s'il n'est pas possible de connaître l'origine des droits transférés (Versement volontaire ou versement obligatoire), les droits transférés sont assimilés à des versements obligatoires.

Tout autre type de source de droits individuels pouvant alimenter par transfert le PERCOL-I, institué par voie légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces transferts sont effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

En cas de demande de transfert de droits individuels en cours de constitution vers un nouveau gestionnaire, le Gestionnaire du PERCOL-I dispose d'un délai de deux mois pour transmettre au nouveau gestionnaire les sommes et les informations nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à compter de la réception par le Gestionnaire de la demande de transfert et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nouveau gestionnaire peuvent convenir que tout ou partie du transfert s'effectue par un transfert de titres.

Les droits individuels relatifs aux plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié le Titulaire est affilié à titre obligatoire ne sont transférables que lorsque ce dernier n'est plus tenu d'y adhérer.

Article 18 **Gestion financière du PERCOL-I**

Les sommes versées au PERCOL-I par les Titulaires ou par l'Entreprise sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) proposés par le Gestionnaire du PERCOL-I mentionné à l'Article 3.

Les critères de choix retenus pour déterminer les formules de placement ont consisté dans l'analyse du couple rendement/risque, du potentiel de performance, de la politique d'investissement et du type d'actifs détenus par les FCPE qui sont mentionnés dans leur DICI, disponibles sur le site internet de la société de gestion : www.amundi-ee.com

Les sommes versées au PERCOL-I peuvent être investies, selon le choix du Titulaire, dans plusieurs modes de gestion : «Gestion Libre» et/ou «Gestion Pilotée» définies ci-après.

18-1 **Gestion Libre**

Le Titulaire répartit librement son versement entre les FCPE proposés. Son choix doit être précisé lors de chaque versement et à défaut de choix explicite, l'option par défaut visée infra s'applique.

Dans le cadre de la «Gestion Libre», les sommes recueillies par le PERCOL-I sont employées, au choix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

18-2 **Gestion «Pilotée»**

Le Titulaire peut également choisir une option d'allocation d'épargne lui permettant de réduire progressivement les risques financiers dite «Gestion Pilotée».

La Gestion Pilotée est une technique d'allocation d'actifs automatisée entre plusieurs supports de placement, en fonction d'un profil d'évolution d'allocation et d'un horizon de placement, choisi par le Titulaire. Elle garantit une diminution progressive de la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire et une augmentation progressive de la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque, à mesure que la date de liquidation envisagée par le Titulaire approche.

La date de liquidation retenue correspond à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement. Cette date peut être modifiée à tout moment par le Titulaire.

18-3 **Option par défaut**

Conformément aux articles L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du Code monétaire et financier ainsi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, sauf décision contraire et expresse du Titulaire, les versements sont affectés selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant à un profil d'investissement «équilibré horizon retraite».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de choix d'option dûment exprimé par le Titulaire sur le mode de gestion de son compte individuel de retraite et/ou les différents fonds, les sommes seront affectées à la grille de gestion pilotée correspondant au profil «équilibré horizon retraite» en tenant compte de la date de départ à la retraite ou du projet personnel indiqué par le Titulaire. Sauf information contraire, la date d'échéance retenue correspondra à l'âge légal de départ à la retraite au moment du versement.

Dans ce cadre, et sauf décision contraire et expresse du titulaire, la gestion pilotée existante au profil «Équilibre» est la solution d'investissement par défaut.

Cette grille, correspondant au profil «équilibré horizon retraite», est investie au moins à 10 % de titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'Entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du Titulaire affectée par défaut dans le PERCOL-I, le sera en «Gestion Pilotée».

18-4 **Modification du choix de placement ou du choix de gestion ou d'échéance**

À tout moment, les Titulaires ont la possibilité de modifier leur choix de gestion financière et lorsqu'ils sont en Gestion Libre, les supports FCPE sélectionnés conformément aux dispositions convenues avec le Gestionnaire du PERCOL-I.

L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage des avoirs et ne donnera pas lieu au prélèvement des frais d'entrée au FCPE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tout moment, les Titulaires ont également la possibilité de changer de mode de gestion (gestion pilotée vers gestion libre et inversement) ou de date d'échéance lorsqu'ils sont en Gestion Pilotée.

La demande est transmise directement au Gestionnaire qui tient à la disposition des Titulaires toutes les informations sur les modalités et délais de modifications.

Article 19 **Information individuelle et collective**

Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent PERCOL-I de branche par tout moyen, au moment de l'adhésion de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une information spécifique est faite au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCOL-I et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise dans les conditions de l'article 10 du présent accord.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues aux articles L. 3341-7 et R. 3341-6 du code du travail.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci comporte les mentions obligatoires prévues à l'article D. 3332-16-1 du Code du travail.

Aide à la décision

Les Titulaires peuvent solliciter toutes informations auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent accord afin de les éclairer sur leurs décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette aide à la décision sont déterminées par l'organisme de gestion et font l'objet d'un document d'information établi par lui, remis aux bénéficiaires.

Article 20 **Frais de gestion**

Les droits d'entrée ou commissions de souscription ainsi que les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise trois mois après le départ du salarié et seront alors perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les Titulaires qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Cependant en cas de liquidation de l'Entreprise, les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la liquidation sont à la charge des Titulaires.

Article 21 **Déblocage des sommes**

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des Participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au PERCOL-I. Toutefois, la liquidation est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes de valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente ; l'épargnant peut également demander un panachage entre ces deux modes de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant peut demander le déblocage anticipé de ses avoirs dans les cas suivants

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) (L. 224 du Code monétaire et financier) :

— Le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

— L'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

— La situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

— L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

— La cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

— L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent code ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

— Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent code entraîne la clôture du plan. Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 22

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct. et agréé par arr. 6 juill. 2023, JO 18 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Les dispositions du chapitre II du présent accord peuvent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qui y sont définies.

(Avenant n° 1, 11 avr. 2023, étendu et agréé) Un document sera remis aux salariés les informant de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dans l'article 16. Le CSE s'il existe en sera également informé.

Chapitre III

Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 23

Conseil de surveillance

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fond commun de placement.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé. Les organisations syndicales signataires de l'Accord peuvent participer en auditeur libre aux Conseils de surveillance annuels des FCPE proposés.

Article 24

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est instituée au niveau de la branche. Elle a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la Convention Collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant du collège des organisations syndicales ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La commission paritaire de suivi se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants :

- Encours déposés sur les fonds proposés,
- Frais de gestion des fonds,
- Performance des fonds,
- Nouveaux contrats conclus au cours de la période,
- Montant moyen de versement par salarié,
- Nombre total de rachats,
- Les commissionnements,
- Et les montants facturés,
- Formuler des recommandations

Elle s'assure également que les salariés sollicitant une aide à la décision dans les conditions prévues aux articles 10 et 19 du présent accord, reçoivent de l'organisme gestionnaire des conseils adaptés à leur situation.

Chapitre IV

1. DESIGNATION DU DISPOSITIF D'EPARGNE CONCERNE PAR LE CONTRAT

1.1 Dispositif d'Epargne salariale

☐ PEI (accord de branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

☐ PERCOL-I (accord de branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

Abondement

☐ Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'Entreprise.

☐ **PEI** Règles retenues par l'entreprise

Abondement de % dans la limite de € (Plafond maximal de 8 % du Plafond annuel de la sécurité sociale)

nt

la

2
L
O

— PERCOL-I (accord de branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

Abondement

— Calcul de l'abondement par Amundi ESR. Amundi ESR se réserve le droit de refuser de calculer l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'Entreprise.

— PEI Règles retenues par l'entreprise

Abondement de ... % dans la limite de ... € (Plafond maximal de 8 % du Plafond annuel de la sécurité sociale)

Flux abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :

Pour les entreprises de moins de 50 salariés (application directe de l'accord de branche)

— Option 1 — Option 2 — Option 3

— Participation — Intéressement — Versements volontaires — Transfert CET

— PERCOL-I Règles retenues par l'entreprise

Abondement de ... % dans la limite de ... € (Plafond maximal de 16 % du Plafond annuel de la sécurité sociale).

FORMULAIRE D'HABILITATION DES « CORRESPONDANTS »

☐ OUVERTURE ☐ MODIFICATION ☐ CLÔTURE

LE CLIENT ENTREPRISE

Raison sociale : _____ Code Entreprise : | | | | | | |
Siren : | | | | | | | | | | Lieu d'immatriculation _____
Adresse : _____

Annexe 3 : Gestion pilotée du PERCOL-I

L'option «Gestion Pilotée» est une technique d'allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque titulaire ou bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

Une approche de la retraite par horizon

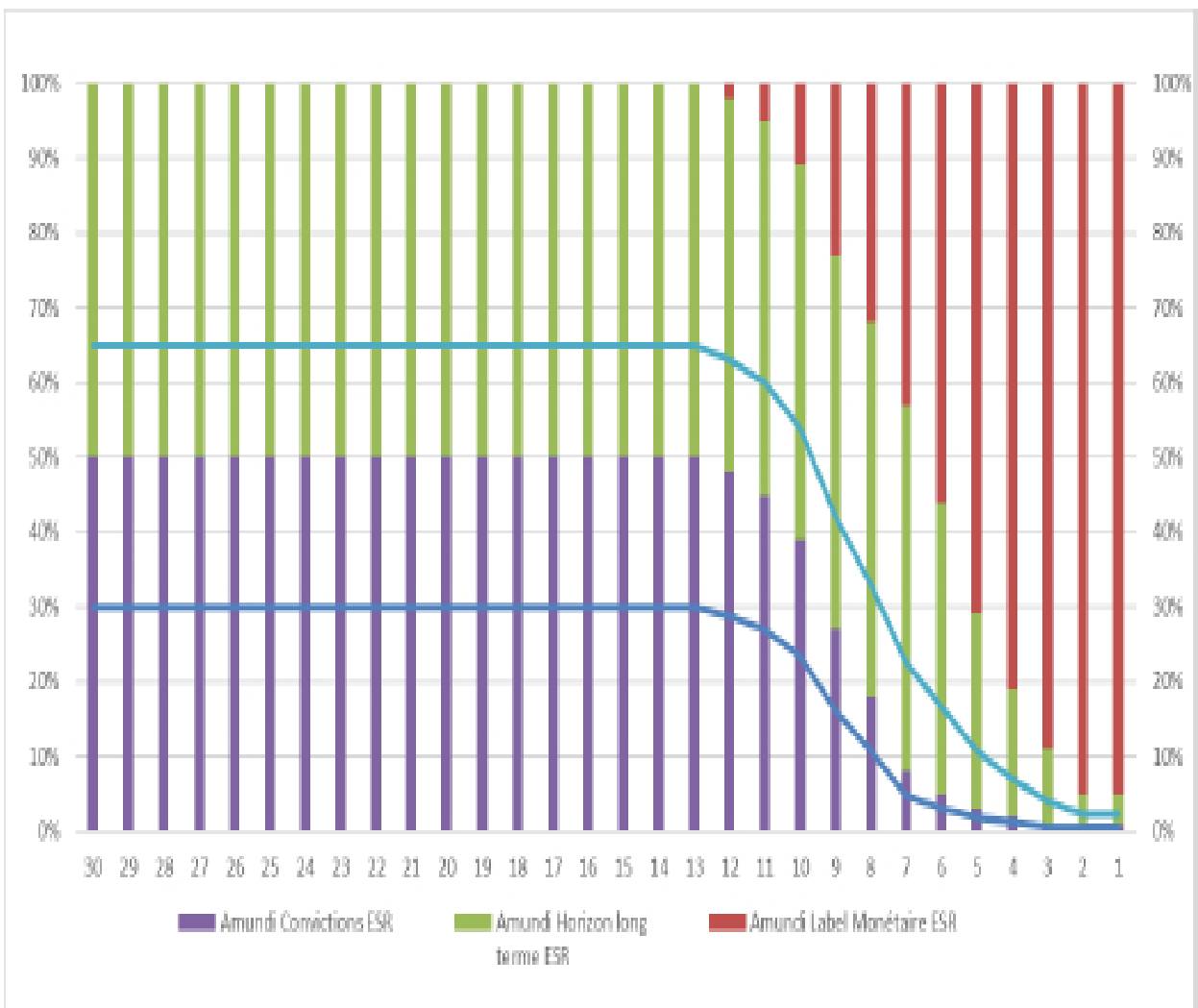
Chaque Titulaire ou bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite,
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale ;

Puis il détermine son profil d'investisseur : Prudent, Équilibre ou Dynamique, en fonction de son niveau de sensibilité au risque.

En choisissant l'option «Gestion Pilotée», le Titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus pour cette formule. La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement. Le titulaire et bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le

Grille de gestion pilotée « prudente »



	Prudent			Équilibre			Dynamique		
Nombre d'années avant échéance	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR	Amundi Label Monétaire ESR	Amundi Horizon Long Terme ESR	Amundi Convictions ESR
10	8 %	55 %	37 %	0 %	34 %	66 %	0 %	4 %	96 %
9	11 %	55 %	34 %	0 %	39 %	61 %	0 %	11 %	89 %
8	15 %	55 %	30 %	0 %	45 %	55 %	0 %	19 %	81 %
7	19 %	55 %	26 %	0 %	51 %	49 %	0 %	27 %	73 %
6	22 %	55 %	23 %	0 %	58 %	42 %	0 %	36 %	64 %
5	26 %	55 %	19 %	5 %	60 %	35 %	0 %	45 %	55 %
4	31 %	55 %	14 %	12 %	60 %	28 %	0 %	56 %	44 %
3	42 %	47 %	11 %	20 %	60 %	20 %	7 %	60 %	33 %
2	58 %	34 %	8 %	35 %	53 %	12 %	20 %	60 %	20 %
1	78 %	18 %	4 %	63 %	31 %	6 %	50 %	38 %	12 %

Un pilotage individualisé

Une allocation d'actifs est définie chaque année en fonction de l'horizon choisi, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements «risqués» dans son investissement global.

Trimestriellement, un ajustement des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du Titulaire ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les trois supports de placement suivants :

- le FCPE «Amundi Label Monétaire ESR - F»
- le FCPE «Amundi Horizon Long Terme ESR - F»
- le FCPE «Amundi Convictions ESR - F»

Ainsi, dès que le titulaire ou bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

Lors de ses versements, si le titulaire ou bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : «Gestion Pilotée»,
- l'horizon de son placement,
- et le profil choisi

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le Titulaire ou bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la «Gestion Pilotée», selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

- a) le Titulaire ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en «Gestion Pilotée» : il procède comme indiqué ci-dessus.
- b) le Titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en «Gestion Pilotée» : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon et/ou du profil choisis, il conserve automatiquement les caractéristiques pré-existantes.
- c) le Titulaire ou bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en «Gestion Pilotée» et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de profil soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon et/ou le profil qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous «Gestion Pilotée» (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s) depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le titulaire ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du Titulaire ou bénéficiaire ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCOL-I.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option «Gestion Pilotée» en l'indiquant sur le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou non cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option «Gestion Pilotée» tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option «Gestion Libre», les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou son profil d'investisseur via le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Toutefois il est rappelé au Titulaire ou bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, de l'horizon de placement ou du profil d'investisseur peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le Titulaire ou bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option «Gestion Pilotée» en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

Annexe 4 : Prestation de services

Service de personnalisation d'épargne (en option)

Le Service dénommé «Robo Advisor» permet aux Épargnants d'obtenir une recommandation personnalisée de placements en épargne salariale au regard des Dispositifs d'Épargne salariale, ainsi que dans le cadre des Dispositifs d'Épargne retraite (PER/PERCOL/PERO/PERU), en place dans l'Entreprise. Cette recommandation personnalisée est obtenue en fonction des objectifs d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la situation financière de l'Épargnant.

Ce service est facultatif et accessible uniquement sur internet au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant. Le salarié sera soumis à un questionnaire de type MIF (Marché d'Instruments Financiers) et devra l'accepter. Ce service peut faire l'objet d'une facturation à l'Épargnant. Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Le Service est accessible sous réserve que le Dispositif d'Épargne mis en place par l'Entreprise prévoit des Supports d'Investissement suffisamment nombreux afin de permettre à Amundi ESR de fournir une recommandation d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le droit de suspendre ou d'interrompre le service sous réserve d'une information préalable auprès de l'Entreprise et des Épargnants du service.

Accès à une offre de prêts personnels (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec Crédit Agricole Consumer Finance, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès à une offre de prêt personnel à taux bonifiés. En contrepartie du prêt, les avoirs du salarié sont nantis et restent bloqués pendant la durée du prêt. Le contrat de prêt est directement conclu entre les Épargnants et Crédit Agricole Consumer Finance.

Accès à une offre d'assurance décès invalidité «PREVIZEN» (en option)

Amundi ESR a conclu un partenariat avec PREDICA, et permet, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au travers d'un contrat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un compte lié à un Dispositif d'Épargne. Le contrat «PREVIZEN» est directement conclu entre les Épargnants et PREDICA.

Accès au service de bilan retraite individuel «BRI» (en option)

Amundi ESR propose, au sein de l'espace sécurisé de chaque Épargnant, l'accès au service de bilan retraite individuel «BRI».

Le BRI comprend trois (3) niveaux de services définis ci-après.

I- Niveau de service correspondant au «simulateur 45 secondes»

Le simulateur 45 secondes correspond à une simulation rapide du montant de la future retraite. Les calculs sont réalisés sur base des informations renseignées par l'Épargnant et en intégrant les encours détenus dans les différents Dispositifs d'Épargne.

Le simulateur 45 secondes est accessible à l'ensemble des Épargnants depuis leur espace sécurisé.

Le simulateur 45 secondes est gratuit pour les Épargnants ainsi que pour l'Entreprise.

2- Niveau de service correspondant au «BRI Digital»

Le BRI Digital permet de réaliser un bilan complet avec une analyse automatique du relevé individuel de situation de l'Épargnant. Il permet d'identifier les points clés de la retraite et d'avoir une estimation du montant de la future retraite en indiquant les options d'utilisation du capital constitué par l'épargne salariale et retraite. Ce bilan s'accompagne d'un indice de fiabilité et de recommandation pour corriger et optimiser notamment le recensement des points acquis. L'Épargnant a accès à une plateforme téléphonique pour l'accompagner dans sa démarche afin d'obtenir son relevé individuel de situation complet et d'en comprendre la lecture. En complément, l'Épargnant est informé des actualités réglementaires concernant son régime de retraite.

L'Entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants ayant accès au BRI Digital depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Digital est facturé sous forme d'un abonnement annuel, renouvelable par tacite reconduction d'année en année. L'Entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants pour lesquels le BRI Digital est pris en charge par L'Entreprise.

Lorsque le service est pris en charge par l'Entreprise, cette dernière pourra y renoncer par lettre recommandée avec avis d'accusé réception adressée à Amundi ESR deux (2) mois avant la date d'échéance.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

3- Niveau de service correspondant au «BRI Conseil»

Le BRI Conseil permet à l'Épargnant de réaliser un bilan digital complet et d'être accompagné pour effectuer les démarches de corrections et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéficie d'un entretien avec un expert de la retraite en vue de répondre aux éventuelles interrogations liées à sa situation.

L'Entreprise transmet à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants ayant accès au BRI Conseil depuis leur espace sécurisé.

Le BRI Conseil est facturé à l'acte. L'Entreprise peut éventuellement prendre en charge ce service. À cet effet, elle doit communiquer à Amundi ESR, par le biais du fichier FRESS, la liste des Épargnants pour lesquels le BRI Conseil est pris en charge par L'Entreprise.

Les modalités de facturation sont définies dans le guide tarifaire des principales opérations d'épargne salariale et d'épargne retraite des Épargnants disponible sur le site sécurisé www.amundi-ee.com.

Dialogue social

Accord du 17 janvier 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CSFV CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur attachement au développement du dialogue social dans la branche et les entreprises de la branche. Pour ce faire, ils ont estimé qu'il fallait intégrer de nouvelles dispositions dans l'organisation du fonctionnement de la CPPNI et de doter les petites entreprises de moyens supplémentaires leur permettant de renforcer la place du dialogue social.

C'est en ce sens que le présent accord comporte des dispositions relatives aux modalités de prise de décision au sein de la CPPNI, aux modalités des négociations si celles-ci ne peuvent pas se dérouler en présentiel, et aux moyens attribués aux partenaires sociaux des petites entreprises.

Chapitre I

Les décisions au sein de la CPPNI

Article 1

Objet des décisions

Les dispositions ci-après ont vocation non pas à régir les règles d'approbation des dispositions conventionnelles ou de leurs avenants, qui sont définies légalement, mais les conditions d'approbation des décisions qui peuvent être prises en dehors de ce périmètre relatif à la négociation de branche (intervention de personnes qualifiées, financement de rapports d'expertises ou d'études, approbation des comptes rendus de négociation...).

Article 2

Modalités d'approbation des décisions

Lorsqu'un vote est organisé au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative et chaque organisation patronale représentative dispose d'une voix.

Pour que les décisions soient adoptées, il faut que dans le collège des organisations syndicales de salariés, elles aient été adoptées par la majorité en nombre desdites organisations syndicales (une voix par organisation syndicale) et à la même majorité dans le collège des organisations patronales (une voix par organisation patronale).

Si dans l'un ou l'autre collège le nombre de voix est partagé, l'avis sera néanmoins adopté si les votants en faveur de la décision représentent dans le ou les collèges concernés plus de la moitié des suffrages exprimés lors de la dernière mesure de représentativité.

La décision adoptée est retranscrite dans le compte rendu de la réunion.

Chapitre II

Les réunions des instances paritaires de la branche

Article 3

Les réunions en présentiel

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au déroulement des réunions des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI - CPNEFP) selon le mode «présentiel». Ils estiment que l'efficacité du dialogue social postule la présence physique des participants à ces différentes réunions.

Par exception à ce principe, et à titre exceptionnel des réunions mixtes (présentiel et visio) seront organisées dès lors qu'une organisation syndicale représentative ne pourrait participer à l'une des réunions de la CPPNI.

Dans cette hypothèse, l'organisation syndicale concernée fera part de son impossibilité au moins 48 heures avant la date de la réunion, en indiquant quel représentant de l'organisation syndicale pourra assister en visio à cette réunion. Les défaillances techniques qui pourraient survenir lors de ces réunions ne pourront toutefois pas remettre en cause leur déroulement et les décisions qui y auront été prises le cas échéant.

Quant aux modalités de tenue de ces réunions, les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliqueront.

Article 4

Les réunions à distance

Des circonstances exceptionnelles empêchant les déplacements collectifs (exemple : crise sanitaire, situations d'urgence...) peuvent nécessiter de suspendre la tenue des réunions «en présentiel» et d'avoir recours à la visioconférence.

4.1

Principes

La tenue des réunions à distance sera organisée par les organisations patronales au moyen d'un dispositif de visioconférence.

4.2

Tenue de la réunion

Afin de permettre le déroulement normal de la réunion, le président de séance ou, en son absence, l'organisateur de la réunion, veillera à ce que les participants puissent prendre la parole en respectant l'ordre des demandes de prise de parole. Pour permettre une parfaite écoute, les participants qui ne prennent pas la parole veilleront à éteindre leur micro.

Si une suspension de séance est souhaitée, les moyens techniques seront mis en place pour permettre la suspension de séance.

Enfin, si possible, les réunions en visioconférence seront limitées dans leur durée (une demi-journée) ou sinon des temps de déconnexion seront observés.

4.3 Moyens techniques

Le dispositif technique mis en place doit permettre la retransmission du son et de l'image ainsi, qu'en début de réunion, l'identification des participants.

4.4 Adoption des délibérations

S'il y a lieu de procéder à un vote, le président de séance ou, à défaut, l'organisateur de la réunion, veillera à préciser, si possible de manière écrite, le contenu de la motion (mode écran partagé).

Le vote pourra être prononcé oralement par chaque organisation et confirmé par écrit via le dispositif technique soit lors de la réunion, soit après celle-ci.

4.5 Attestation de présence

Si une attestation de présence doit être établie, chaque participant se signalera au début de la réunion.

Le secrétaire de la CPPNI se chargera d'établir l'attestation de présence.

Chapitre III Le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5 Principes

Par les dispositions suivantes, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était également nécessaire de donner une place au dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ils sont donc convenus d'un certain nombre de dispositions destinées à favoriser cet objectif.

Article 6 Faciliter la négociation avec les délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, *conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail* (Termes exclus de l'extension par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct.), les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat de l'élu désigné.

Ce délégué syndical bénéficiera sur demande de 4 heures de délégation mensuelle. Ces heures ne seront pas reportables d'un mois sur l'autre. Ces heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération.

Compte tenu de la difficulté d'organisation des plus petites entreprises, le délégué syndical s'efforcera de respecter un délai de prévenance d'une semaine.

Article 7 Négociation avec les élus ou salariés mandatés

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, révisés ou dénoncés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel ; soit par un ou plusieurs des membres titulaires du CSE.

Les accords ainsi conclus et négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées sur le fondement du code du travail.

La négociation et les modalités d'approbation des accords sont définies par l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 8 Négociation en l'absence de représentant du personnel

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision qui porte sur les thèmes ouverts à la négociation par le code du travail.

Dans le cadre de la transmission du projet d'accord préalable à la consultation des salariés, sera joint un document de synthèse précisant les raisons à l'origine du projet d'accord.

Les conditions d'approbation, de révision et de dénonciation de ces accords sont définies par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ainsi, lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :

— les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;

— la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Article 9

Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

État sur la situation économique et financière

Outre les attributions définies par les dispositions de l'article L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, l'employeur présentera au CSE, au moins une fois tous les 2 ans, un état sur la situation économique et financière de l'entreprise. A cette occasion seront évoquées les perspectives d'avenir au plan économique et social.

Article 10

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du chapitre III du présent accord, il est applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions prévues aux articles 5 à 9 du présent accord.

Article 11

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives et sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Qualité de vie au travail

Accord du 12 juin 2023

[Étendu par arr. 28 juin 2024, 8 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

L'attractivité des métiers de la branche implique une réflexion globale portant à la fois sur les conditions de rémunération et de travail et la qualité de vie au travail. Cette réflexion a donc conduit les partenaires sociaux à dégager un certain nombre de principes qui concourent à cet objectif, notamment en vue de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et activité professionnelle.

En même temps, les mesures qu'il comporte ne sont pas étrangères à la responsabilité sociale des entreprises et à la transition écologique, thèmes essentiels au centre de l'organisation et du fonctionnement des entreprises.

Dans cette perspective, il propose donc un certain nombre de mesures à caractère incitatif, pour lesquelles la branche souhaite affirmer l'importance qu'elle entend y accorder.

Les entreprises de la branche sont sensibilisées au fait de faire évoluer leurs organisations pour intégrer, si ce n'est déjà fait, les concepts rappelés ci-dessus.

Le présent accord comporte ainsi un certain nombre de préconisations rassemblées autour de quatre grandes thématiques destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Chapitre Préliminaire

Article 1

Définition

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail (QVT) comme «un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les organisations du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise».

Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social.

Toujours selon ce texte, la promotion de la qualité de vie au travail suppose :

- «Un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ;
- De veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;
- De promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ;
- D'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ;
- Que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ;
- Que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.»

Article 2

Les descriptifs de la QVT

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la conjugaison de différents éléments tels que :

- La qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- La qualité des relations de travail ;
- La qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- La qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- La qualité du contenu du travail ;
- La qualité de l'environnement physique ;
- La possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- Le respect de l'égalité professionnelle.

L'annexe à l'ANI décline l'essentiel des thématiques ci-dessus, à laquelle il est recommandé aux entreprises de se reporter.

Article 3

Le dialogue social et la QVT

Les parties au présent accord ont tout d'abord souhaité rappeler les grands principes qui guident la réflexion sur la QVT. Ensuite, elles rappellent que ce thème constitue un domaine «privilégié» destiné à favoriser le dialogue social, qui s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires des entreprises lorsqu'elles sont dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de cette obligation de négociation, le thème des conditions de travail fait partie de

l'une des consultations récurrentes du comité social et économique (CSE), qui porte également sur la politique sociale et l'emploi. Cette négociation peut également porter sur l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus à l'article L. 4161-1 du Code du travail notamment sur la santé et la sécurité et la prévention des risques professionnels.

Dans le cadre de cette négociation ou consultation, les partenaires sociaux de l'entreprise pourront utilement se référer au contenu de la base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) ou à tout diagnostic préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

Chapitre I

Le télétravail

Au sens du présent accord, sauf exception, le télétravail s'entend d'une organisation du travail pérenne.

Ce télétravail régulier se distingue du télétravail occasionnel mis en place ponctuellement pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les techniques de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, soit dès l'embauche, soit ultérieurement.

Les parties considèrent que sauf exception temporaire ou médicale le télétravail ne saurait concerner tous les jours d'activité du salarié (télétravail à 100%), ceci à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dans la collectivité de travail.

En outre, ils estiment que les salariés en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et leur tuteurs ou maîtres d'apprentissage ne devraient pas être inclus, ou alors avec un calendrier spécifique, dans le dispositif de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

Article 4

Le télétravail régulier

Article 4.1

Accord ou Charte du télétravail

Les entreprises de la branche peuvent mettre en place le télétravail de différentes manières :

- Par la négociation de leur propre accord en conformité avec les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail,
- En l'absence de délégué syndical, par un accord conclu avec le CSE s'il existe ou à défaut les salariés dans les conditions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail,
- Par l'application du présent accord en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe,
- Par la mise en œuvre d'une charte élaborée après avis du CSE quand il existe.

Article 4.2

Mise en œuvre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail requiert la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Les salariés peuvent faire acte de candidature par tout moyen conférant date certaine. L'employeur doit répondre à chaque salarié candidat au plus tard dans un délai d'un mois suivant la demande du salarié. Cette réponse sera motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait constituer un motif de rupture du contrat de travail.

Lors de sa candidature, le salarié indiquera la durée de la période de l'activité en télétravail souhaitée, ainsi que les jours en télétravail envisagés dans la semaine ou dans le mois.

Article 4.3

Situations particulières

Lors de l'examen des demandes des salariés, une attention particulière sera portée à la situation des salariés de plus de 55 ans, à celles des salariés pour lesquels le télétravail est préconisé par le médecin du travail, ou à celle des salariés en situation de handicap.

Article 4.4 **Formalisation**

Exception faite des situations définies par l'article L. 1222-11 du code du travail, la mise en œuvre du télétravail suppose le consentement exprès des salariés concernés. Ce consentement est acté par tout moyen formalisant l'acceptation des parties.

Seront définis notamment la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plages horaires de l'activité en télétravail et les droits à déconnexion en dehors desdits horaires de travail ; également le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais relatifs aux matériels informatiques, dans le cas où l'employeur ne fournirait pas ces équipements ou autres frais convenus avec l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

Enfin sont indiquées les conditions de la réversibilité ou de la modification de l'activité en télétravail, aussi bien à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

Article 4.5 **Encadrement horaire du télétravail**

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en situation de télétravail, la charge de travail ne devra pas être supérieure à celle de l'activité au sein de l'entreprise. Les plages horaires de connexion devront être précisément définies.

En dehors de cette plage de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un droit à la déconnexion absolue auquel l'employeur devra veiller, par la mise en œuvre si possible de tout système informatique dans le respect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesser toute connexion professionnelle en dehors de son horaire de travail.

Les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait devront respecter les conditions de connexion définies au contrat. L'employeur rappellera les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire. Chaque journée en télétravail s'imputera sur le forfait annuel convenu.

Article 4.6 **Adaptation et réversibilité**

- Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dite d'adaptation destinée à permettre de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence de celui-ci ne perturbe pas l'activité de son service. Cette période est définie d'un commun accord et ne peut pas être inférieure à un mois.

Pendant cette période, l'ensemble des principes décrits par le présent accord s'appliquent.

Il peut être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur moyennant un délai de prévenance sauf cas de force majeure, de quinze jours.

- Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue, le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par tout moyen conférant date certaine moyennant un délai de prévenance de 15 jours, sauf cas de force majeure. Il poursuivra alors son activité au même poste dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise, pour la totalité de son temps de travail, par une décision motivée (par exemple : manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur, réorganisation de l'entreprise...).

Cette décision est notifiée au salarié par tout moyen conférant date certaine. L'activité en télétravail cesse alors sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum d'un mois.

Article 4.7 **Lieux du télétravail**

Les obligations légales en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité puissent s'assurer que le salarié en télétravail exerce sa mission dans des conditions d'environnement et d'ergonomie de travail conformes.

Le salarié pourra justifier, par tout moyen, du respect de cette condition.

Sauf accord de l'employeur, le télétravail est effectué au domicile du salarié ou à proximité (selon l'adresse transmise au service paye et administration du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en informe l'employeur afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminées.

Article 4.8 **Équipements de travail**

Sont précisés les équipements informatiques et bureautiques fournis par l'employeur nécessaires à la réalisation de la mission du salarié en télétravail.

Le salarié en télétravail reçoit une information portant sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui restent la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en prendre soin, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute installation permettant, pendant les horaires de travail, la prise en main de l'ordinateur à distance et de tout dispositif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le remplacement du matériel sont à la charge de l'employeur sans que cela ne remette en cause la situation de télétravail.

Les équipements volumineux sont adressés par l'entreprise et sont restitués dans les mêmes conditions à l'entreprise dès la cessation du télétravail.

Article 4.9 **Relation avec les instances représentatives du personnel (IRP)**

L'éloignement du lieu habituel de travail ne pourra priver le salarié du lien et des contacts avec les IRP. À ce titre, il demeurera électeur et éligible aux élections professionnelles quand elles sont mises en œuvre et peut bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

Le salarié peut également être destinataire, s'il le souhaite, des différentes informations (PV du CSE, publications syndicales, noms et numéros de téléphone des institutions représentatives du personnel...) diffusées au sein de l'entreprise.

En outre, conformément aux dispositions des articles L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants syndicaux au CSE) du code du travail, ces représentants du personnel peuvent prendre contact auprès des salariés en télétravail, pendant les horaires de connexion et sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement de leur travail.

Article 4.10 **Sécurité informatique**

Eu égard au caractère confidentiel des données qui lui seront confiées, le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des procédures mises en place par l'employeur.

Il veille à ne transmettre aucune information à des tiers et à verrouiller l'accès à son matériel informatique afin de s'assurer d'en être le seul utilisateur.

Lors de la mise en place du télétravail, l'employeur indiquera par tout moyen les recommandations en matière de sécurité numérique.

Article 4.11 **Protection et Assurances**

- **Protection**

Une mention spécifique relative au télétravail du salarié y compris en cas de télétravail d'urgence, sera intégrée au document unique d'évaluation des risques.

Il fera l'objet d'un suivi normal par le service de santé au travail : la visite médicale sera organisée pendant les jours de présence sur le lieu de travail habituel et permettra d'aborder les conditions particulières du travail du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les autres salariés, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et sur les accidents de trajet pour se rendre dans les locaux de l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié en télétravail doit informer son employeur de l'accident sans délai et transmettre tous les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dans les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail doit en informer son employeur et transmettre le justificatif dans les délais prévus conventionnellement.

- **Assurances**

Une assurance couvrant le matériel informatique mis à sa disposition par l'employeur est souscrite par ce dernier.

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation sur l'honneur «multirisque habitation» couvrant ledit domicile.

Si le salarié accepte d'utiliser son matériel informatique personnel, le surcoût assurantiel en résultant sera pris en charge par l'employeur.

Article 4.12

L'accompagnement des managers

Tel que rappelé dans les dispositions de l'ANI du 24 novembre 2020 : «le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail, notamment parce qu'il assure ou participe à la fixation des objectifs du salarié. Il favorise ainsi le dialogue professionnel sur les pratiques de télétravail et sur l'articulation entre le télétravail et le travail sur site pour chacun des salariés et au sein des communautés de travail. Il est également un des garants du maintien du lien social entre le salarié en télétravail et l'entreprise».

Il est recommandé que les managers soient dès leur prise de poste formés aux modalités de management à distance et à la parfaite appréciation des outils de travail à distance et également à la sécurité des données de l'entreprise. Dans cette perspective, des formations spécifiques peuvent être proposées relatives aux modalités de l'activité en télétravail et des guides pratiques peuvent aussi être mis en place.

Article 4.13

Formation

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une information appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa disposition si le salarié le demande.

Article 5

Le télétravail d'urgence

Article 5.1

Principes

Reprenant les termes de l'ANI du 24 novembre 2020, il est précisé qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise (notamment plan de continuité) et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un moyen de limiter certains risques, notamment en cas d'épidémie majeure.

Sauf situation qui empêche le maintien des salariés dans l'entreprise, pour déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur prendra en considération les situations personnelles des salariés (difficultés avec les outils informatiques, absence de local convenable...) rendant pour ces salariés difficile la mise en œuvre du télétravail.

Article 5.2

Anticipation des modalités à mettre en place

Les partenaires sociaux préconisent que les entreprises dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'une charte définissent les modalités de recours à ce type d'organisation de l'activité de l'entreprise dans les situations décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités seront soumises à la consultation du CSE s'il existe.

Article 5.3

Consultation du CSE

Si les modalités de recours à cette forme particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tout ou partie des salariés. Dans cette hypothèse le CSE sera informé des mesures mises en œuvre et consulté dans les plus brefs délais.

Article 5.4

Information des salariés

L'employeur procédera à une information des salariés par tout moyen, de préférence par écrit, en respectant autant que faire se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette information peut par exemple comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles, informations relatives à l'organisation des relations collectives de travail (les contacts utiles dans l'entreprise, l'organisation du temps de travail, l'organisation des échanges entre les salariés d'une part, et entre les salariés et leurs représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans l'entreprise, les règles d'utilisation des outils numériques, etc....).

Article 5.5 **Équipements de travail**

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur fournira les équipements nécessaires ou, avec l'accord des salariés proposera l'utilisation de leur matériel personnel.

Chapitre II **Le droit à la déconnexion**

Article 6 **Principe**

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont investi la sphère professionnelle.

Le recours à ces technologies fait désormais partie intégrante de l'environnement de travail.

Les risques principaux de l'introduction des TIC dans la sphère professionnelle sont :

- L'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés ;
- L'altération de la santé mentale et physique du salarié ;
- L'intensification du rythme de travail ;
- La gestion d'un flux d'information toujours plus important.

En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ils rappellent également que la négociation annuelle sur la qualité de vie doit également porter sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de l'entreprise de dispositifs de régulation et d'utilisation des outils numériques.

Article 7 **Sensibilisation et information**

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à sensibiliser chaque salarié dont l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle.

Les partenaires sociaux considèrent que cette sensibilisation qui peut passer par des actions d'information ou de formation à l'utilisation raisonnée, pendant le temps de travail, des outils numériques, est essentielle pour permettre de satisfaire à l'objectif de protection du droit à la santé et au repos et à celle de conciliation entre vie familiale et vie personnelle des salariés. L'objectif étant de limiter l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail.

Article 8 **Modalités du droit à la déconnexion**

En dehors de leur temps de travail, sauf situation d'astreinte, les salariés n'ont pas à se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- Ces salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels et plus largement à tout moyen de communication utilisé à des fins professionnelles, en dehors de leur temps de travail, pendant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
- Ces salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles susceptibles de mettre en danger la santé ou la sécurité des salariés, ou de faire courir un risque grave pour l'entreprise et son environnement (explosion, incendie...), l'employeur pourra être amené à solliciter des salariés dont les compétences ou le niveau hiérarchiques pourraient permettre de pallier ces risques. L'intervention de ces salariés dans ces situations suppose l'octroi d'une contrepartie.

Il est essentiel de rappeler qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour ne pas avoir répondu à une sollicitation professionnelle durant son temps de repos ou en cas de suspension de son contrat de travail quel qu'il/elle soit.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités, à se rapprocher de leur

employeur ou de leur supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que soient données des réponses adaptées.

S'il existe un service informatique, ce dernier sera associé aux réflexions mises en œuvre par la direction pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dans le cadre du télétravail. L'accord d'entreprise ou la charte à l'origine de cette forme d'activité, doivent préciser les modalités de connexion et, par voie de conséquence, de déconnexion.

Chapitre III

Une autre possibilité de répartition du temps de travail : la semaine de 4 jours

Article 9

Principe

Les modalités de répartition de la durée légale dans un cadre hebdomadaire sont définies de manière stricte dans le cadre de dispositions réglementaires. Les dispositions qui suivent permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du code du travail, quand cela est possible, une adaptation de cette répartition à l'évolution des besoins et des modes de vie des salariés.

Article 10

Répartition de la durée légale

Lorsque la durée légale est répartie dans un cadre hebdomadaire, la répartition peut être uniforme ou différente entre les jours travaillés. Elle peut, par exception, être répartie également sur 4 jours, ceci afin de permettre de faire bénéficier les salariés d'une part, d'une réduction du temps de transport et des contraintes de trajet et, d'autre part, de séquences de repos plus longues pouvant englober ou pas le repos hebdomadaire. De ce point de vue, les entreprises sont encouragées, en fonction de leur organisation, à accorder deux jours de repos consécutifs.

Dans le cadre de cette répartition, il est rappelé que la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 h, l'amplitude de 13 heures et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaires et 11 heures de repos quotidien) doivent être respectés.

Article 11

Modalités

La mise en place de cette semaine de 4 jours travaillés, conçue comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, peut ne pas concerner l'entreprise toute entière, mais en fonction de ses possibilités d'organisation, un établissement, une unité de travail, un service...

Elle s'inscrit dans une réflexion managériale tenant compte notamment de l'organisation du travail, jours et horaires d'ouverture, délais de réponse aux clients, enjeux de production, continuité de l'activité commerciale et opérationnelle, performance économique...

Article 12

Phase test de la semaine de 4 jours

La mise en place de la semaine de 4 jours pourra faire l'objet d'une phase de test, d'au moins deux mois afin d'identifier les éventuelles inefficiences. L'employeur pourra alors revenir à l'organisation du temps de travail initiale, à l'issue de cette phase test.

Quand il existe, le CSE sera informé de cette phase test puis consulté à l'issue de cette dernière. Le test se poursuit pendant la période de consultation. Lors de cette consultation, seront précisées les modalités de répartition, notamment le nombre de jours de repos consécutifs, la ou les durées journalières de travail et les salariés concernés.

En l'absence de CSE, une information de la mise en place de la phase de test et de la décision qui sera prise à l'issue de cette phase, sera faite par tous moyens auprès des salariés concernés.

Si la situation le nécessite (par ex : dégradation d'éléments ayant conduit à la mise en place de cette organisation du travail - cf deuxième alinéa de l'article 11 du présent accord -), l'employeur, après consultation du CSE, s'il existe, pourra revenir à l'organisation de travail initiale.

Chapitre IV

Les temps de trajet

Article 13 **Principes**

Le thème des temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail des salariés doit conduire à une double réflexion. L'une est relative aux contraintes générées par ces temps, qu'il s'agisse de contraintes en temps de déplacement, fatigue ou coûts de transport, l'autre est relative aux aspects environnementaux et développement des modalités de mobilité vertueuses.

Article 14 **La contrainte du temps de trajet**

À l'effet de réduire les effets négatifs de l'utilisation des différents modes de transport, les parties au présent accord souhaitent que les entreprises intègrent dans leurs négociations ou consultation, toutes les mesures destinées à atténuer les effets négatifs de ces temps, notamment en réduisant si possible le nombre de déplacements à effectuer pour se rendre sur le lieu habituel de travail. Ainsi, et notamment, elles engageront une réflexion sur le télétravail et/ou sur la réduction du nombre de jours travaillés dans l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés à temps complet ou à temps partiel.

Article 15 **Les contraintes des coûts de transport**

Indépendamment des obligations qui concernent la prise en charge par l'entreprise dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail, d'une partie des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements au moyen des transports publics ou de services publics de location de vélos, les entreprises examineront les possibilités de prise en charge de tout ou partie des forfaits alternatifs de transport des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail.

Article 16 **Les modes de transport «vertueux»**

Dans le cadre de la négociation obligatoire d'entreprise portant sur la QVT, l'article L. 2242-17 du code du travail (8°) impose, lorsque 50 salariés sont employés sur le même site, une négociation visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage de modes de transport vertueux.

À titre d'exemple : dispositif de borne électrique pour les magasins d'au moins 50 salariés et disposant d'un parking permettant l'installation de telles bornes ou encore l'incitation au covoiturage...

Les parties au présent accord souhaitent, que les entreprises de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et plus sans délégué syndical s'emparent de cette thématique.

Les parties au présent accord soulignent l'intérêt que les entreprises doivent porter à la mise en place de ces modes de transport, qui s'inscrivent pleinement dans les exigences environnementales de lutte contre le réchauffement climatique. Elles rappellent également qu'il existe des incitations sociales et fiscales destinées à accompagner ce mouvement de transition énergétique.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 17 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Article 18 **Durée - Dépôt - Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction des relations du Travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Métiers exposés à des risques ergonomiques

Accord du 16 janvier 2024

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV.

Préambule

La prévention des risques professionnels, et en particulier de l'usure professionnelle, est la voie privilégiée de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et concourt au maintien durable dans l'emploi. C'est un enjeu de santé et d'employabilité pour les salariés et un enjeu pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure, notamment absentéisme, inaptitudes ou départs anticipés des salariés.

Dans cette perspective de prévention, les expositions aux facteurs de risques professionnels dits «ergonomiques», mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques) peuvent être source d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de reconversion à destination des salariés exposés aux risques ergonomiques définis à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

En conformité avec l'article 17 de la loi précitée, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité identifier une liste de métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques et définir des mesures de prévention aux expositions aux dits risques.

Chapitre I

Métiers exposés à l'usure professionnelle

Article 1

Métiers exposés

La liste des métiers reconnus comme pouvant être exposés au risque d'usure professionnelle au titre de postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, est la suivante :

Code PCS-ESE	Métier	Situation de travail associée	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
643a	Livreur	appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
653a	Magasinier-logisticien-préparateur de commande	appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé

Code PCS-ESE	Métier	Situation de travail associée	Manutention manuelle de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
633b	Dépanneur	appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633d	Agent de maintenance	appelé à manipuler seul manuellement et de façon habituelle des charges lourdes ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
478d	Antenniste	travaillant seul, amené à manipuler de façon habituelle des échelles supérieures à 6 mètres et des charges lourdes ou encombrantes, en hauteur.	Exposé	Exposé	Non exposé

Article 2 Mesures de prévention

Les mesures ci-après constituent des préconisations, qui ne préjudicient pas les mesures spécifiques ou complémentaires déjà mises en place dans les entreprises de la branche dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

2.1 Manutention manuelle et vibrations mécaniques

Il est rappelé que lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération, il mettra en particulier à la disposition des travailleurs des aides humaines et/ou mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Lorsque les salariés sont exposés au risque de vibrations mécaniques, l'employeur prendra également les mesures appropriées pour réduire ou limiter les risques d'exposition.

2.2 Formation professionnelle

Au-delà des formations obligatoires, les formations suivantes peuvent être envisagées :

- Formation à la conduite plus sûre, théorique et pratique
- Formation spécifique : produits dangereux, utilisation de moyens de manutention...
- Formation à la manutention manuelle des charges
- Formation gestes et postures
- Sensibilisation aux risques «alcool» et «drogues»

Les entreprises peuvent se rapprocher au besoin de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : <https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-la-methode-anact>

Chapitre II Les autres moyens de prévention

Article 3 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

En matière de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels, tel que défini dans l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Ce document pourra être utilement complété des actions spécifiques mises en œuvre dans le cadre des métiers

concernés par le présent accord. Il indiquera, le cas échéant, les mesures mises en œuvre et financées par le FIPU.

Article 4

Bilan et rapport annuel de prévention des risques professionnels

Dans le bilan et le rapport annuel de prévention des risques professionnels, tel que prévu par l'article L. 2312-27 du code du travail, pourront être spécifiées les mesures de prévention spécifiques aux métiers définis ci-avant.

Article 5

Négociation sur la Qualité de Vie et Conditions de travail (QVTC)

Il est également rappelé que la négociation, telle que définie par l'article L. 2242-17 du code du travail, peut également porter sur la prévention des risques professionnels, et qu'à ce titre, une attention particulière pourrait être portée aux risques spécifiques d'exposition à l'usure professionnelle.

Article 6

L'entretien de mi-carrière

Conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail, dans le cadre de l'entretien de mi-carrière, il est également rappelé que l'examen médical qu'il comporte est destiné à :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Lors de cet entretien, le salarié concerné par l'un des métiers visés au présent accord pourra informer le médecin du travail de sa situation au regard du risque d'usure professionnelle et faire état du présent accord.

Article 7

Service de prévention et de santé au travail

Compte tenu du rôle de service de prévention et de santé au travail s'agissant de la prévention des risques professionnels, l'entreprise informera le service dont elle dépend du contenu du présent accord.

Article 8

Prévenir la situation d'inaptitude médicale

Les parties entendent rappeler la nécessité de mobiliser l'ensemble des dispositions permettant de prévenir l'inaptitude médicale.

À ce titre, elles rappellent l'importance de la visite de pré-reprise telle que définie par l'article L. 4624-2-4 du code du travail qui peut permettre au médecin du travail de recommander des aménagements de poste et des adaptations de poste de travail, faire des préconisations de reclassement, de formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Elles rappellent aussi le dispositif contenu dans l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale qui permet au salarié à certaines conditions, de tester sa capacité à reprendre son poste ou en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi pour des raisons de santé.

Dans le cadre de ces dispositifs et des mesures d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre, les financements du FIPU pourront être mobilisés.

Article 9

Rôle du Comité Social et Économique (CSE)

Indépendamment de l'ensemble des missions et attributions légalement prévues en matière de santé, sécurité et de prévention des risques professionnels (consultation sur le DUERP, examen des bilans et rapport annuel de prévention des risques professionnels...), le CSE sera également informé des actions spécifiques mises en place au titre de la prévention du risque d'usure professionnelle et d'un éventuel financement dédié à ces mesures issues de la FIPU.

Chapitre III

Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre IV

Application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais, sous réserve que la Commission ATMP valide les métiers dans leurs définitions telles qu'elles résultent de l'article 1 du présent accord.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la Direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Protection sociale complémentaire

Accord du 8 octobre 2024

[Étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective».

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait les publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale.

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

En substance, le décret permet aux entreprises de continuer à mobiliser les catégories objectives définies par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 pour la détermination du périmètre de leurs régimes de protection sociale complémentaire, sans que les contributions y afférentes ne soient réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales.

Le texte renouvelle par ailleurs le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'une disposition conventionnelle de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1

Catégories objectives

Pour l'application des dispositions des articles R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés classés au moins au niveau III échelon 1 jusqu'au niveau IV échelon 3. Pour ces salariés, il est rappelé que cette intégration dans la catégorie des cadres reste facultative à l'exception de celles ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque entreprise a la faculté de décider de cette intégration pour tout ou partie des emplois concernés.

Article 2
Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 4
Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 5
Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.