

Convention collective Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635164. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/commerces-et-services-de-l-audiovisuel-de-l-electronique-et-1686>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre I : Clauses générales
3. Titre II : Avenant cadres
4. Titre III : Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001
5. Titre IV : Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001
6. Titre V : Prévoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000
7. Titre VI : Emploi et formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 mai 2001

La présente convention comporte les textes suivants :

- Titre I^{er} « Clauses générales » ;
- Titre II « Avenant cadres » (ex-annexe III) ;
- Titre III « Classification » (ex-annexe I) ;
- Titre IV « Salaires minima » (ex-annexe II) ;
- Titre V « Prévoyance » (ex-annexe IV) ;
- Titre VI « Emploi et formation » (ex-annexe V).

Titre I : Clauses générales

Champ d'application. — Objet

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 mars 2009

1.1. Champ d'application

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

d'une part,

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

- a) Le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertorié sous les codes d'activités français principales exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;
- b) Le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie notamment répertoriés sous le code d'activité français principale exercée 47.42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;
- c) La réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique..., notamment répertoriée sous le code d'activité français principale exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;
- d) La réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers..., notamment répertoriée sous le code d'activité français principale exercée 95.22Z (1) ex-52-7D (2) ;
- e) La location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré..., notamment répertoriée sous le code d'activité français principal exercée 77.22Z (1), 77. 29Z (1) ex-71-4B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou transport de signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux, notamment répertoriés sous les codes d'activités français exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 71.4B (2) ;

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

et, d'autre part,

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

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

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

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

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

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

1.2. Objet

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

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

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

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

Durée et dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois au moyen d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi, en précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront dans le mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

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

Révision

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires et adhérentes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en y joignant un projet de modification. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

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

Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 juin 2024

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

4.1. Composition et réunions

La commission est composée des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés *au plan national* (1) dans la branche

définie par l'article 1.1 de la convention collective (dans la limite maximale d'un par entreprise de moins de 50 salariés et par organisation syndicale représentative) et des représentants des organisations patronales représentatives dans ladite branche. Les participants aux réunions de cette commission ont le droit de s'absenter. Ils informent par avance leur employeur de leur participation à cette commission. Cette commission se réunira au moins onze fois par an et plus si nécessaire.

4.2. Missions

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

a) Négociation de la convention collective

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

b) Mission d'intérêt général

- La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.
- *La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis à l'adresse de la FENACEREM après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la commission consacrée à l'élaboration de ce rapport, les organisations patronales siégeant dans la commission établissent un document de travail comportant notamment le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les partenaires signataires des accords (organisation syndicale de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés). (2)*

c) Demande d'avis

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

d) Interprétation (3)

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

e) Observatoire de la négociation

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

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

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

Prise en charge des frais

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

Frais de transport

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

- train : sur la base du billet de train aller/ retour, tarif SNCF, 2e classe ;
- avion : pour les déplacements de longue distance (lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller), l'intéressé peut opter pour l'avion, sur la base du billet d'avion aller/ retour sur le vol le plus économique. Afin de faciliter les déplacements et l'organisation des participants aux réunions paritaires de la branche, les partenaires sociaux en fixent le calendrier chaque année au mois de décembre pour

l'année suivante.

Frais d'hébergement

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

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

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

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

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

Frais de repas

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

Secrétariat administratif

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

(1) Les termes « au plan national » figurant aux articles 4.1 et 4.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, publiée au Journal officiel du 21 août 2008.

(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

(3) Le point d de l'article 4.2 est étendu sous réserve que l'avis de la commission soit signé, non pas à la majorité, mais par l'ensemble des parties à l'accord initial, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 19 janvier 2018 - art. 1)

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

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

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

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

Formation économique, sociale et syndicale

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

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

Réunions syndicales

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Des autorisations d'absence non rémunérée pourront être accordées dans la limite de 6 jours par an pour participer à des réunions syndicales ou au congrès statutaire des organisations syndicales.

Ces autorisations sont subordonnées à la présentation par le salarié, au moins 1 semaine à l'avance, d'une convocation écrite et nominative.

Délégués du personnel

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois en vigueur (art. L. 421-1 et suivants du code du travail).

Comité d'entreprise

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 431-1 et suivants du code du travail).

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

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

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

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

Comité de groupe

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Etablissements multiples : représentation du personnel

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Règlement intérieur

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

Egalité professionnelle

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

13.1. Principe directeur

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

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

13.2. Mise en oeuvre pratique

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

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

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

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

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

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

14.1. Principe directeur

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux articles L. 323-1 et suivants du code du travail.

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

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

14.2. Mise en oeuvre pratique

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

Embauche

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

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

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

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

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

Période d'essai

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

16.1. Principe directeur

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

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

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

16.2. Prolongation exceptionnelle de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

et dans les conditions suivantes :

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

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

Emploi et salaires

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Les salaires minima correspondants font l'objet d'avenants de salaires (annexe II) (2).

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

17.1. Rémunération.-Définition

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

17.2. Salaire minimum conventionnel

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

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

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

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

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

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

Modification de la situation professionnelle du salarié

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

Modification de la situation personnelle du salarié

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

Durée du travail

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

20.1. Définition

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

20.2. Heures supplémentaires

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

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

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

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

Nocturne

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

21.1. Principe directeur

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

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

21.2. Mise en oeuvre pratique

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

Sauf en cas de demande écrite d'un salarié souhaitant travailler en nocturne, l'employeur ne pourra imposer à un salarié plus de 2 nocturnes par semaine.

Salariés travaillant à temps partiel

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2016

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

Frais pour déplacement professionnel

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

Prime d'ancienneté

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 mai 2001

24.1. Principes directeurs

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

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

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

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

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

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

24.2. Modalités de calcul

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

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

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

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

24.3. Mise en œuvre pratique et cas particuliers

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

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

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

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

c) Pour les salariés travaillant à temps partiel :

- la progression dans le temps de l'ancienneté des salariés s'acquiert de la même façon que pour les salariés à temps complet, c'est-à-dire sans référence à l'horaire de travail effectué ;
- la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée comme pour les salariés travaillant à temps complet, mais elle est versée au prorata du nombre d'heures mensuelles prévues au contrat de travail, compte non tenu des éventuelles heures complémentaires ;
- dans le cas visé au cinquième paragraphe de l'article 22.3, la rémunération de la prime mensuelle d'ancienneté est calculée par rapport à la

nouvelle durée contractuelle de travail, telle que précisée par avenant, avec rappel du différentiel non perçu sur les 3 mois continus précédant la régularisation du contrat du salarié.

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

Jours fériés

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2021

25-1. 1er Mai

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

25-2. Autres jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après 3 mois d'ancienneté, bénéficie chaque année de 7 autres jours fériés chômés et payés. Toutefois, dans le cas où l'horaire est réparti sur moins de 5 jours, le nombre de jours fériés chômés et payés est calculé proportionnellement au nombre de jours contractuels arrondi à la valeur supérieure.

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

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

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

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

Congés payés annuels

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-les périodes de congé payé ;

-le congé légal pour maternité ;

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

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

-les périodes militaires obligatoires ;

-les périodes de fréquentation obligatoire de cours professionnels ;

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

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

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

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

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

(2) Voir titre II de la convention.

Congés spéciaux de courte durée

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2019

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

27.1. Congés pour événements familiaux

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

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ; décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de 300 kilomètres du domicile du salarié il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : un jour non renouvelable avant 4 ans.

c) Garde d'un enfant malade

Le salarié ayant dans l'entreprise une ancienneté au moins égale à 1 an peut demander à son employeur une autorisation d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de maladie d'un enfant âgé de moins de 12 ans rendant nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par certificat médical.

Cette autorisation d'absence est limitée à 2 jours, ou à 4 demi-journées par année calendaire en cas de maladie.

En cas d'hospitalisation, 2 jours supplémentaires ou 4 demi-journées sont accordés.

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

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

Dans le cas d'une hospitalisation ou d'une maladie de longue durée d'un enfant de moins de 12 ans, le salarié pourra demander à son employeur une autorisation d'absence sans solde ou une réduction de son temps de travail, sous réserve d'apporter à l'employeur toute attestation adéquate justifiant cette situation exceptionnelle et de respecter un délai de prévenance minimal de 48 heures, sauf en cas d'hospitalisation d'urgence.

27.2. Congés d'ancienneté

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 15 ans bénéficient de jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux tels que définis à l'article 26, rémunérés comme tels, dans les conditions suivantes :

- 1 jour pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté.

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

Service national obligatoire

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

28.1. Passage au centre de sélection

Les jeunes gens salariés soumis à un examen (les 3 jours) dans un centre de sélection militaire bénéficient, à cette occasion, d'un congé rémunéré d'une durée correspondante à cet examen (temps de transport inclus) s'ils comptent dans l'entreprise 3 mois d'ancienneté à la date de cet examen.

28.2. Accomplissement du service national obligatoire

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

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

Dès qu'il connaît la date de sa libération et au plus tard 1 mois suivant celle-ci, le salarié qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé au service national doit en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; dans cette hypothèse, il est réemployé dans l'entreprise au plus tard dans le mois qui suit sa demande, étant précisé que la durée d'ancienneté acquise antérieurement à l'accomplissement du service national obligatoire (ou d'une période militaire assimilée) est reprise en compte à la date de retour effectif pour déterminer son ancienneté.

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

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

Maladie

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

29.1. Dispositions communes

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

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

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

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

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

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

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

29.2. Maladie prolongée

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

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

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

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

29.3. Indemnisation de la maladie

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

Le salarié ayant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du 4^e jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application éventuelle d'un régime de prévoyance (voir l'article 29.4).

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

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour d'arrêt, et de la date à laquelle le régime de prévoyance prend le relais dans les conditions suivantes (2) :

a) 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, après 3 ans révolus et moins de 5 ans d'ancienneté ;

- b) 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, et 80 % les 27 jours suivants, après 5 ans révolus et moins de 8 ans d'ancienneté ;
- c) 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt suivant les 3 jours de carence, après 8 ans révolus d'ancienneté ;
- d) Pour tout salarié ayant plus de 22 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité s'élevant à 15 % de son salaire doit être ajoutée aux prestations versées par la sécurité sociale et celles versées par le régime de prévoyance prévu à l'article 29.4 pendant les durées d'absences suivantes :
- du 61^e au 70^e jour inclus d'absence pour les salariés ayant 22 ans révolus et moins de 28 ans d'ancienneté ;
 - du 61^e au 80^e jour inclus d'absence pour les salariés ayant 28 ans révolus et moins de 33 ans d'ancienneté ;
 - du 61^e au 90^e jour inclus d'absence pour les salariés ayant 33 ans révolus et plus d'ancienneté.

La durée d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période « glissante » de 12 mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au premier jour d'arrêt.

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

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

29.4. Régime de prévoyance

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

(1) Voir titre V « Prévoyance » de la convention.

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

Accident du travail ou maladie professionnelle

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Les salariés victimes d'un accident du travail reçoivent les indemnités prévues aux articles 29.3 et 29.4 de la présente convention dans les conditions fixées par ces articles.

Toutefois, il n'est pas fait application des conditions d'ancienneté ni du délai de carence prévu à l'article 29.3.

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

Les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté perçoivent l'indemnisation prévue aux articles 29.3 b et suivants (1).

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

Maternité

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

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

Après information préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une autorisation d'absence d'une demi-journée (4 heures) pour chacun de deux premiers examens prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur justificatif une autorisation d'absence de 1 heure le matin et de 1 heure l'après-midi jusqu'au 6^e mois de l'enfant (1).

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

Congé parental d'éducation

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

-soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

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

Education des enfants. - Résiliation du contrat de travail

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du code du travail ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'article L. 122-28 du code du travail, informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

Délai-congé (préavis)

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

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

34.1. En cas de démission

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

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

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

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

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

34.2. En cas de licenciement

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

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

-pour les salariés agents de maîtrise : 2 mois.

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

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

Licenciement

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Indemnité de licenciement

Article 36

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

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;
- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

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

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

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

Recherche d'emploi

Article 37

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié peut, dans la limite de 64 heures, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

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

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;
- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 16 demi-journées de 4 heures ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 64 heures, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 64 heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement

travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

Départ à la retraite

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

- les salariés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, à partir de l'âge minimum requis par les textes et bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée de cotisation nécessaire, à taux réduit dans le cas contraire ; le salarié est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise ;
- les employeurs peuvent mettre fin au contrat de travail de leurs salariés ayant atteint l'âge de 65 ans et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, sous réserve d'en aviser ces derniers dans les 6 mois précédant la date d'effet de leur mise à la retraite.

Dans les cas cités ci-dessus, une indemnité de départ à la retraite est versée au salarié en fonction du salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois.

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

Ancienneté supérieure à... (en années révolus)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,40
4	0,50
5	0,60
6	0,70
7	0,80
8	0,90
9	1,00
10	1,10
11	1,20
12	1,40
13	1,60
14	1,80
15	2,00
16	2,20
17	2,40
18	2,60
19	2,80
20	3,00
Au-delà de 20 ans : + 0,20 par année supplémentaire.	

Retraite complémentaire

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

Formation

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

40.1. Apprentissage et formation initiale

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

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

40.2. Formation professionnelle continue

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

Hygiène et sécurité

Article 41

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

41.1. Formation des salariés à la sécurité

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

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

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

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

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

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

41.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (1)

En application de la loi du 31 décembre 1991, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements employant plus de 50 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

1. Bénéficiaires

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

2. Nature de la formation

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

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

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

3. Modalités pratiques

Le membre du CHSCT ou le délégué du personnel remplissant ces fonctions qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme, librement choisi par le salarié parmi ceux de la liste citée en 4, qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci.

L'employeur peut reporter le stage si l'absence du salarié est susceptible, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'avoir, à la date prévue, des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette faculté de report ne peut être exercée qu'une fois vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

4. Organismes chargés d'assurer la formation

Il s'agit de ceux qui figurent sur la liste officielle des organismes habilités par les pouvoirs publics au niveau national ou régional, et qui

devront tenir compte du cahier des charges annexé à la présente convention.

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

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

a) La prise en charge financière de cette formation est de 5 jours au maximum par membre de CHSCT ou délégué du personnel exerçant cette fonction et assurant son mandat dans un magasin, un entrepôt, un SAV ou un service de siège, dans la limite de deux mandats consécutifs ou non.

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

-la rémunération des stagiaires ;

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

-la rémunération de l'organisme de formation à concurrence de 46 fois le minimum garanti par jour.

41.3. Examens médicaux

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

Les date et heure sont notifiées par écrit au moins 3 jours avant la date de l'examen médical contre décharge datée et signée du salarié convoqué. Le refus réitéré et non justifié par un salarié de se rendre à la convocation de la visite médicale annuelle peut permettre à l'employeur la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire.

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

(1) Voir également l'annexe B aux clauses générales.

Conciliation

Article 43

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 juin 1993

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

Cette commission paritaire pourra également être saisie des différends individuels prévus à l'article 22.2, alinéa 6.

Autres dispositions

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

() Voir préambule.*

Dépôt légal

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Adhésion

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Extension

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Titre II : Avenant cadres

Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Classification des cadres

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

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

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

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

3.1. Engagement et période d'essai

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

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

3.2. Préavis réciproque durant la période d'essai

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

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence ;
- 2 semaines de 1 mois à 3 mois de présence ;
- 1 mois entre 3 et 6 mois de présence pour la partie ayant renouvelé la période d'essai et 15 jours pour l'autre partie.

Durée du travail

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent (46 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives).

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

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

Prime d'ancienneté

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

Article 6

6.1. Maladie

Tout cadre ayant 2 ans l'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale, sans préjudice de l'application du régime de prévoyance minimal tel que prévu par l'annexe IV " Prévoyance " ou d'un régime plus favorable.

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

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants, de 2 ans à moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, de 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Accidents du travail ou maladie professionnelle

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

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

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Indemnisation

Quel que soit le motif de l'arrêt, la durée totale d'indemnisation ne peut, à aucun moment, dépasser sur une période " glissante " de 12 mois la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au premier jour de l'arrêt.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à l'application de la mensualisation.

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

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

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

Délai-congé (préavis)

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Indemnité de licenciement

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai-congé ;
- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;
- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Ancienneté supérieure à... (en années révolues)	Coefficient à appliquer au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70

5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 ans et plus	6,00
Au-delà de 30 : + 0,20 par année supplémentaire.	

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

Allocation de départ à la retraite

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisations, à taux réduit dans le cas contraire. *Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 3 mois avant la date de son départ de l'entreprise (1) ;*

- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisations nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les 6 mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

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

Ancienneté supérieure A... (en années révolus)	Coefficient à appliquer salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30

3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
Au-delà de 30 : plus 0,20 par année supplémentaire.	

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

Mutation ou changement d'affectation

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

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

Un délai de 4 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

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

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

Quelles que soient les dispositions prévues par le contrat de travail en matière de mutation et dès lors qu'ayant fait l'objet de plus de deux mesures de mutation à l'initiative de l'employeur ayant nécessité un changement de résidence dans les 3 dernières années, de date à date, celui-ci refuse la nouvelle mutation, l'employeur respectera la procédure de licenciement et l'intéressé bénéficiera des indemnités qui y sont attachées.

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

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

ou de cette mutation.

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

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

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

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

Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

Système de classification

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

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

Méthode des critères classants

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

Présentation des critères

Trois critères classants ayant la même importance ont été retenus :

- la complexité de l'action qui varie selon le nombre, le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les informations à collecter, les difficultés à résoudre, les réflexions à mener et les objectifs à atteindre ;
- l'autonomie, l'initiative, la responsabilité qui évoluent selon :
 - a) le degré de liberté que requiert l'emploi dans l'exécution des activités qu'il recouvre ;
 - b) les nécessités du contrôle, de correction des situations, et la recherche de solutions ;
 - c) la contribution aux performances de l'entreprise par des actions internes ou externes.

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

Présentation de la grille de classification (annexe A)

1. Ouvriers, employés, agents de maîtrise

Elle reprend horizontalement les 3 critères classants.

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

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

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

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

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

2. Cadres

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

Application Application de la grille de classification

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

1. Emplois-repères

Afin d'aider les entreprises à mettre en application la grille de classification pour leurs salariés, il a été défini 17 emplois-repères (annexe B). Ces emplois ont été jugés significatifs et donc " repères " pour deux raisons :

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

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

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

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

2. Evaluation périodique de l'emploi

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

Situation des salariés débutant dans la profession

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

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

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

leur classification doit être réexaminée conformément à l'article 3.2.

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

Prime d'ancienneté

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

(texte modificateur)

Groupe technique de la classification

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

1. Constitution du groupe technique de classification

Un groupe technique de classification est constitué sur le plan national pour une durée de 2 ans à compter de la date de parution de l'extension de l'avenant.

Il est composé :

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

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

2. Mission

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

3. Fonctionnement

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

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

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

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

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

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

Passage à la nouvelle classification

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

1. Date d'application

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

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

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

2. Mise en place dans l'entreprise

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

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

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

3. Incidences salariales

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

4. Cadres

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

Dépôt et extension

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

Ouvriers et employés

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
I	Le niveau I se caractérise par la réalisation de tâches simples ou de tâches simples effectuées selon des consignes prédéfinies.	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas normalement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.
		2	Tâches simples, élémentaires, comparables à celle de la vie courante.	Emploi caractérisé par le respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Emploi requérant une formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou une expérience professionnelle de 9 mois maximum dans un poste de niveau I-1.
		3	Combinaison et succession de tâches simples nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.	Emploi caractérisé par : - le respect des instructions ; - le contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie, selon une périodicité à déterminer en fonction des aptitudes développées.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif au niveau V de l'éducation nationale ou équivalent.
II	Le niveau II se caractérise par un ensemble d'opérations variées, requérant une aptitude à détecter des dysfonctionnements et, le cas échéant, à transmettre des consignes à un aide.	1	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété.	Emploi requérant : - le respect des procédures et les instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif au niveau V de l'éducation nationale ou équivalent.
		2	Ensemble d'opérations caractérisées par leurs variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie ; - l'aptitude à proposer des adaptations à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou équivalent.
		3	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Emploi requérant : - le respect des procédures et instructions préétablies ; - l'aptitude à détecter une anomalie ; - l'aptitude à concevoir et réaliser une solution dont le compte rendu est fait à la hiérarchie.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou équivalent.

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

Agents de maîtrise

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
IV	Le niveau IV se caractérise par l'exercice de missions impliquant le choix et la mise en œuvre de méthodes et/ou de moyens en fonction de directives. Ce niveau requiert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence technique et/ou l'animation d'équipe, sans que cette dernière soit nécessaire au positionnement dans ce niveau.	1	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation ; - l'établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie. Emploi comportant éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant, à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.
		2	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Emploi exigeant : - la prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation ; - l'aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement. Emploi comportant éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et, dans ce cas, l'appréciation des compétences des membres de celles-ci.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou équivalent.

		3	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction des objectifs à atteindre.	Emploi exigeant : - le contrôle et la gestion d'une unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; - la proposition des solutions pour l'amélioration des résultats tant qualitatifs que quantitatifs de l'unité.	Emploi requérant normalement un niveau de connaissances et de compétences, en liaison avec l'emploi occupé, acquis soit par une expérience professionnelle, soit par une formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif, au niveau II (bac + 3-4) de l'éducation nationale ou équivalent.
--	--	---	---	---	--

Classification des emplois de cadres

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

Définition

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

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

Position I

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

Position II

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

Position III

Emploi de cadre 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 œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue.

Sa place, dans la hiérarchie, inclut le commandement ou/et l'animation d'un ou plusieurs cadres ou agents de maîtrise ou employés de niveau III ainsi que leur orientation et leur contrôle, ou/et 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 œuvre, 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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 2022

I.-Définition

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

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

II.-Liste des emplois-repères

A.-Pour les ouvriers et employés :

1. Filière vente :

Vendeur (fiche 1)

Concepteur (trice) – vendeur (se) cuisine » (fiche 1 bis)

Vendeur de système (fiche 2)

2. Filière SAV.-Livraison.-Installation :

Livreur-démonstrateur (fiche 4)

Installateur (fiche 5)

Technicien-installateur (fiche 6)

Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia (fiche 7)

3. Filière logistique.-Magasinage :

Magasinier de point de vente (fiche 10)

Magasinier de SAV (fiche 11)

Magasinier d'entrepôt (fiche 12)

4. Filière administration :

Employé administratif de magasin (fiche 14)

Employé administratif de SAV (fiche 15)

Employé administratif (fiche 16)

B.-Pour les agents de maîtrise :

1. Filière vente :

Responsable de ventes avec personnel (fiche 3)

2. Filière SAV.-Livraison.-Installation :

Responsable technique de SAV (fiche 8)

Responsable des services de livraison (fiche 9)

3. Filière logistique.-Magasinage :

Responsable de service logistique (fiche 13)

4. Filière administration :

Responsable administratif (fiche 17)

C.-Pour les cadres :

(Voir définition des positions).

Fiche 1

Filière vente

Emploi-repère : vendeur

Définition générale :

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

Activités

Accueil du client.

Argumentation de vente.

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

Formalisation de la vente et établissement des documents de vente.

Vente des produits et des services.

Connaissance des produits.

Étiquetage et mise en place des produits en rayon.

Vérification de la disponibilité des produits.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Tenue du rayon (rangement, balisages).

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

Fiche 1 bis

Filière vente

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

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

Activités

Accueille le client (ou prospect) sur le lieu de vente ou à distance. Qualifier le client (ou prospect) et planifier les rendez-vous. Mets en œuvre le 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.

Fiche 2

Filière vente

Emploi-repère : vendeur de système

Définition générale :

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

Activités

Accueil du client.

Identification de la demande et des besoins du client.

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

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

Négociation avec le client.

Formalisation de la vente (établissement des documents commerciaux).

Transmission en interne du dossier.

Suivi du client.

Fiche 3

Filière Vente

Emploi-repère : responsable de ventes avec personnel

Définition générale :

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

Activités

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Participation à la promotion des produits.

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

Gestion des problèmes rencontrés par son équipe.

Prise en charge des attentes et des problèmes clients.

Suivi et contrôle du stock.

Participation à l'animation commerciale.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Fiche 4

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : livreur-démonstrateur

Définition générale :

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

Activités

Prise en charge des nouveaux produits et éventuellement des anciens.

Vérification de l'état extérieur des produits.

Transport des produits.

Déchargement des produits.

Mise en service des produits chez le client.

Explication du fonctionnement des produits.

Délivrance des produits chez le client et encaissement du règlement.

Transmission en interne des informations et demandes émanant du client.

Fiche 5

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : installateur

Définition générale :

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

Activités

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Etablissement du devis.

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

Mise en service des produits.

Démonstration du fonctionnement des produits et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

Fiche 6

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : technicien-installateur

Définition générale :

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

Activités

Livraison des produits (éventuellement).

Etat des lieux de l'installation existante.

Proposition de l'éventuel système à installer.

Etablissement du devis.

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

Mise en service du système.

Démonstration du fonctionnement du système et conseil au client.

Rédaction des documents nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des prestations réalisées à domicile.

Fiche 7

Filière : SAV – livraison – installation.

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

Définition générale :

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

Activités :

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

- prendre en charge une demande de réparation ;
- informer et/ ou conseiller le client ;
- diagnostiquer l'origine de la panne et les dysfonctionnements du produit ;
- commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention ;
- organiser son activité professionnelle ;
- réaliser une intervention de dépannage, réparation ou de mise en service ;
- dépanner l'appareil (niveau 1 de maintenance [1]), changer les pièces défectueuses du produit ;
- réparer au composant (niveau 2 de maintenance [1]) en atelier ou chez le client ;
- tester le fonctionnement du produit à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
- réaliser la réinstallation, le réglage et la mise en service du produit ;
- établir les éléments de devis et de facturation client en lien avec la réparation. »

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

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

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

Fiche 8

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : responsable technique de SAV

Définition générale :

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

Activités

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes techniques complexes rencontrés.

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

Prise en charge et résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter les consignes de sécurité.

Fiche 9

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : responsable des services de livraison

Définition générale :

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

Activités

Animation d'une équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

Mise en place des mesures pour le respect des directives.

Résolution des problèmes clients.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules.

Faire respecter toutes les consignes.

Fiche 10

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : magasinier de point de vente

Définition générale :

Réceptionner, entreposer et délivrer les produits aux clients.

Activités

Réception des produits.

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

Rangement des produits dans la réserve.

Contrôle du niveau des stocks.

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Approvisionnement des rayons du point de vente.

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

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

Accueil du client.

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

Fiche 11

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : magasinier de SAV

Définition générale :

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

Activités

Réception des pièces et produits.

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

Rangement des pièces et produits dans la réserve.

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

Préparation et participation au suivi des inventaires.

Préparation des pièces et produits pour mise à disposition.

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

Accueil du client.

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

Fiche 12

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : magasinier d'entrepôt

Définition générale :

Réceptionner, stocker les produits et préparer les commandes.

Activités

Réception et déchargement des produits.

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

Etiquetage.

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

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

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

(1) Implication ne veut pas dire exécution.

Fiche 13

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : responsable de service logistique

Définition générale :

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

Activités

Animation de l'équipe.

Organisation du travail de l'équipe.

Participation à la fixation des objectifs.

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

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

Résolution des problèmes techniques liés aux achats et aux fournisseurs.

Gestion des stocks.

Gestion, maintenance et contrôle des véhicules et matériels.

Faire respecter toutes les consignes.

Fiche 14

Filière administration

Emploi-repère : employé administratif de magasin

Définition générale :

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

Activités

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

Facturation du client et encaissement.

Réalisation des dossiers de crédit.

Réalisation des dossiers d'abonnement.
Tâches administratives courantes.
Secrétariat du magasin.
Contrôle de la caisse.
Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

Fiche 15

Filière administration

Emploi-repère : employé administratif de SAV

Définition générale :

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

Activités

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

Identification du problème du client.

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

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

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

Facturation du client et encaissement.

Tâches administratives, commerciales courantes.

Transmission en interne des informations et demandes émanant des clients.

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

Fiche 16

Filière administration

Emploi-repère : employé administratif

Définition générale :

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

Activités

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

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

Traitement des communications téléphoniques du service.

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

Tenue du secrétariat du service.

Transmission et communication des informations aux autres services.

Fiche 17

Filière administration

Emploi-repère : responsable administratif

Définition générale :

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

Activités

Participation à la fixation des objectifs.

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

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

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

Résolution des problèmes techniques rencontrés dans ses activités.

Echange d'informations avec les autres services.

Positionnement des emplois repères

(tableau non reproduit)

- Dans la grille « Positionnement des emplois repères » dans la filière vente est intégré à côté du positionnement vendeur, l'emploi repère « concepteur (trice) vendeur (se) cuisine ». La fiche 1 bis est intégrée entre la fiche 1 et la fiche 2 avec un positionnement débutant au niveau III échelon 1 et se terminant au niveau VI échelon 2.

Annexe C : Table de correspondance à la mise en application

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mai 2002

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

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

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

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 7 mai 2003

Niveau	Echelon	N = 01/01/2003N + 1	N + 1	N + 2	N + 3
I	1	7 147	7 147	7 147	7 147
	2	7 201	7 201	7 351	7 430
	3	7 310	7 445	7 579	7 713
II	1	7 431	7 620	7 808	7 996
	2	7 733	7 915	8 097	8 279

	3	8 016	8 198	8 380	8 562
III	1	8 361	8 523	8 684	8 845
	2	8 959	9 016	9 072	9 128
	3	9 338	9 363	9 387	9 411
IV	1	9 564	9 605	9 646	9 687
	2	10 496	10 627	10 757	10 887
	3	11 211	11 503	11 795	12 087

Cette grille présente une évolution salariale à partir des bases en vigueur au 1er février 2001.

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

Salaires minima conventionnels des cadres (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)

Position	N = 01/01/2003	N + 1	N + 2	N + 3
I	132 600 F/an	136 200 F/an	139 800 F/an	143 400 F/an
	10 496 F/mensuel	10 496 F/mensuel	10 718 F/mensuel	10 994 F/mensuel
II	161 400 F/an	167 400 F/an	173 400 F/an	179 400 F/an
	12 374 F/mensuel	12 834 F/mensuel	13 294 F/mensuel	13 754 F/mensuel
III	190 200 F/an	198 600 F/an	207 000 F/an	215 400 F/an
	14 603 F/mensuel	15 226 F/mensuel	15 870 F/mensuel	16 514 F/mensuel
IV	219 000 F/an	229 800 F/an	240 600 F/an	251 400 F/an
	17 235 F/mensuel	17 618 F/mensuel	18 446 F/mensuel	19 274 F/mensuel

Cette grille présente une évolution salariale à partir des bases en vigueur au 1er février 2001.

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

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

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

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2000

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

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2000

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 :

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

Article 1.2 — Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2016

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

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période

d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

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

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

1. Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles :

- article 2 “ Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive ” ;
- article 3 “ Garantie incapacité de travail. – Invalidité ” ;
- article 4 “ Garantie maternité ” ;
- article 5 “ Rente de conjoint survivant ”.

2. Salaire de référence

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

3. Durée et limites de la portabilité

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

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

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

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

4. Changement d'organisme assureur (1)

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Le 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

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

Option 1 :

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

Si le salarié était au moment de l'événement :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- marié, lié par un PACS, en concubinage, sans enfant à charge : 100 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- célibataire, marié, lié par un PACS, en concubinage, veuf, divorcé, avec un enfant à charge : 125 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 25 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement.

Option 2 :

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

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

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

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

Garantie invalidité absolue et définitive

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

Garantie double effet

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

On entend par enfant à charge :

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

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

Situation de mariage

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

Situation de PACS

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

Situation de concubinage

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

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

Dévolution du capital en cas de décès du salarié

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

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

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

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

Garantie incapacité de travail. - Invalidité

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2000

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

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

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

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

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

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

Garantie maternité

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2000

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

Rente de conjoint survivant

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

5.1. Rente de conjoint survivant

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

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

versée au bénéficiaire, s'il ne peut pas bénéficier immédiatement au décès du salarié et à taux plein, de la pension de réversion du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC). Elle cesse d'être servie à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du, ou des, régimes de retraites complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC).

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

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

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

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

5.2. Rente d'orphelin de père et de mère

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

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

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

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

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

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

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

Information des salariés

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

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

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

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

Cotisation

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2026

Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V « Prévoyance » est fixé à 1,30 % du salaire annuel brut, à compter du 1er janvier 2026.

Ce taux inclut le financement de la portabilité des droits telle que définie à l'article 1.2 du titre V « Prévoyance ».

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

Dans sa quote-part, le salarié finance intégralement la « garantie incapacité de travail » prévue à l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la

convention collective nationale susvisée.

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

Organisme gestionnaire

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

8.1. Désignation

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

- pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail-invalidité et maternité à AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale ;
- pour la garantie rente de conjoint, ou de partenaire lié par un PACS, ou de concubin, à l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, dont AG2R Prévoyance est membre. AG2R Prévoyance agit pour son compte en qualité d'institution gestionnaire, sauf adhésion antérieure à la date de signature de l'avenant n° 39 du 21 novembre 1986 à un autre organisme assureur devant assurer un régime au moins équivalent par garantie à celui mis en oeuvre par le titre V " Prévoyance ".

8.2. Changement d'organisme assureur

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

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

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

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

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

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

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

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

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

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

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

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

Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

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

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

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

Durée. - Révision. - Dénonciation

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 novembre 2005

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

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

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

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

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

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Préambule

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

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

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

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Composition et participation aux réunions de la commission

2.1. Composition de la commission

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

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

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

2.2. Participation et représentation aux réunions de la commission

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

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

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Fonctionnement de la commission

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

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

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

Le collège qui détient la présidence de la commission détient la vice-présidence de la commission paritaire de gestion des fonds faisant

l'objet de l'article 11 du présent titre.

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

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

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

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

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

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Modalités des délibérations

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

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

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Secrétariat de la commission

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

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Prise en charge

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

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Missions

7.1. En matière d'emploi

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

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

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

7.2. En matière de formation

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

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

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

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

7.2.b. En matière de reconversion :

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

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

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

7.2.d. En matière de formation continue :

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

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

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

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Concours et contributions extérieurs

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

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

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Communication

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

Chapitre II : Formation continue

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Collecte des fonds

La collecte des fonds prévue par les dispositions des articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail et celles qui leur sont liées est confiée exclusivement à l'organisme paritaire de collecte agréé désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005.

Il est conféré à l'organisme paritaire de collecte agréé, désigné par l'article 12.3 de l'accord 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, un droit de suite pour procéder au recouvrement des sommes non versées par les entreprises ou versées indûment par celles-ci auprès de tout autre organisme.

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Commission paritaire de gestion des fonds

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

11.1. Composition de la SPP

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

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

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

11.2. Participation et représentation aux réunions de la SPP

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

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

11.3. Fonctionnement de la SPP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.4. Missions de la SPP

La SPP a pour missions :

- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au financement des actions de formation continue relevant, d'une part, du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et, d'autre part, du contrat et de la période de professionnalisation, de la mission tutorale et du DIF éligible pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- de mettre en application les axes prioritaires de formation continue des entreprises de la branche, conformément aux recommandations de la CPNEFP ;
- de définir et de faire appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005, les critères financiers de prise en charge des actions de formation financées (coûts pédagogiques, frais de transport et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, pour la branche, des frais de gestion (sur la part légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration documentaire et financière des dossiers pris en charge et aux campagnes générales d'information définies par le conseil d'administration de l'OPCA.

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

Congé individuel de formation

Les contributions dues au titre du congé individuel de formation :

- par les entreprises de 10 salariés et plus, visées à l'article 12.1.2 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005 ;
 - par les entreprises de moins de 10 salariés, pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée, visées à l'article 12.1.1 de l'accord n° 29 relatif à la formation tout au long de la vie du 8 avril 2005,
- sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées paritairement à l'échelon interprofessionnel.

Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI

Suivi de l'accord

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

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

Evolution du dispositif du titre VI

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 septembre 2007

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