Convention Collective

IDCC 1686 Brochure 3076

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 08/05/2026

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

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

legiSocial

Agrément Legifrance 2022

NetLEGIS - 26, rue de Londres 75009 PARIS / SAS au capital de 75 520 € / RCS Paris B 532 792 439 - **www.legisocial.fr**

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Etendue par arrêté du 9 mars 1993 JORF 19 mars 1993. 7
Article - Préambule 7
Titre I : Clauses générales 7
Article 1er - Objet - Champ d'application 7
Article 1er - Champ d'application. — Objet 8
Article 2 - Durée et dénonciation 9
Article 3 - Révision 9
Article 4 - Commissions mixtes et paritaires 9
Article 4 - Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires 10
Article 5 - Liberté d'opinion et droit syndical 11
Article 6 - Formation économique, sociale et syndicale 11
Article 7 - Réunions syndicales 12
Article 8 - Délégués du personnel 12
Article 9 - Comité d'entreprise 12
Article 10 - Comité de groupe 12
Article 11 - Etablissements multiples : représentation du personnel 12
Article 12 - Règlement intérieur 12
Article 13 - Egalité professionnelle 12
Article 14 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés 13
Article 15 - Embauche 13
Article 16 - Période d'essai 13
Article 17 - Emploi et salaires 13
Article 18 - Modification de la situation professionnelle du salarié 14
Article 19 - Modification de la situation personnelle du salarié 14
Article 20 - Durée du travail 14
Article 21 - Nocturne 14
Article 22 - Salariés travaillant à temps partiel 15
Article 23 - Frais pour déplacement professionnel 15
Article 24 - Prime d'ancienneté 15
Article 25 - Jours fériés 16
Article 26 - Congés payés annuels 16
Article 27 - Congés spéciaux de courte durée 16
Article 28 - Service national obligatoire 17
Article 29 - Maladie 17
Article 30 - Accident du travail ou maladie professionnelle 18
Article 31 - Maternité 18
Article 32 - Congé parental d'éducation 19
Article 33 - Education des enfants. – Résiliation du contrat de travail 19
Article 34 - Délai-congé préavis 19
Article 35 - Licenciement 19
Article 36 - Indemnité de licenciement 20
Article 37 - Recherche d'emploi 20
Article 38 - Départ à la retraite 20
Article 39 - Retraite complémentaire 21
Article 40 - Formation 21
Article 41 - Hygiène et sécurité 21
Article 43 - Conciliation 22
Article 44 - Autres dispositions 22
Article 45 - Dépôt légal 22
Article 46 - Adhésion 22
Article 47 - Extension 23
Titre II : Avenant cadres 23
Article 1er - Champ d'application 23
Article 2 - Classification des cadres 23
Article 3 - Période d'essai, engagement et préavis réciproque durant la période d'essai 23
Article 4 - Durée du travail 23
Article 5 - Prime d'ancienneté 23
Article 6 - Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail 23
Article 7 - Délai-congé préavis 24
Article 8 - Indemnité de licenciement 24

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

Avenant n° 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social 70
Avenant n° 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 70
Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé 71
Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine 74
Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 75
Avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles 76
Avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires 79
Avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 79
Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 80
Avenant n° 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé 81
Avenant n° 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 81
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison 82
Accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 82
Accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie 84
Avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine 97
Avenant n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance » 98
Accord du 19 novembre 2020 relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC et de la formation professionnelle tout au long de la vie 98
Avenant du 10 décembre 2020 relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective 99
Avis d'interprétation n° 01-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux (art. 27-1 de la convention collective) 99
Avis d'interprétation n° 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés (art. 25-2 de la convention collective) 99
Avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans les entreprises de moins de 50 salariés 100
Accord du 8 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap 100
Avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 104
Avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à l'avenant n° 51 du 15 octobre 2020 relatif à la prévoyance 106
Accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale 106
Accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia 117
Avenant n° 55 du 15 novembre 2022 à l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance » 127
Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social 128
Avenant n° 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale 130
Accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail 131
Avenant n° 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires 136
Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale 137
Avenant n° 3 du 17 octobre 2023 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 137
Avenant n° 58 du 17 octobre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024 138
Accord du 16 janvier 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques 138
Avenant n° 2 du 16 janvier 2024 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 140
Accord du 9 avril 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations 142
Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation 143
Accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement 147
Avenant n° 4 du 8 octobre 2024 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 152
Accord du 8 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire 152
Avenant n° 3 du 13 février 2025 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 153
Avenant n° 1 du 1er avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement 154
Avenant n° 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation 156
Accord du 21 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur (PPV) 157
Avenant n° 5 du 21 octobre 2025 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme 159

Avenant n° 62 du 12 novembre 2025 à l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance » ... 159
Accord du 17 mars 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience ... 160
Textes Salaires ... 161
Avenant n° 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires ... 161
Avenant n° 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires ... 161
Avenant n° 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009 ... 163
Avenant nº 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010 ... 164
Avenant n° 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 ... 165
Avenant « Salaires » n° 42 du 17 janvier 2013 ... 166
Avenant n° 43 du 10 mars 2015 relatif aux rémunérations pour l'année 2015 ... 167
Avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017 ... 167
Avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019 ... 168
Avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020 ... 170
Avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021 ... 171
Avenant n° 53 du 17 novembre 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2022 ... 172
Avenant n° 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er octobre 2022 ... 173
Avenant n° 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 174
Avenant n° 60 du 12 septembre 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 175
Avenant n° 61 du 13 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 176
Avenant n° 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles ... 177
Textes Extensions ... 179
ARRÊTÉ du 9 mars 1993 ... 179
ARRÊTÉ du 15 juin 1993 ... 179
ARRÊTÉ du 26 juillet 1993 ... 179
ARRÊTE du 15 octobre 1993 ... 179
ARRÊTE du 9 février 1994 ... 179
ARRETE du 6 juillet 1994 ... 179
ARRETE du 10 juillet 1995 ... 180
ARRETE du 4 janvier 1996 ... 180
ARRETE du 4 juin 1996 ... 180
ARRETE du 17 juin 1996 ... 181
ARRETE du 15 avril 1997 ... 181
ARRETE du 13 mai 1998 ... 181
ARRETE du 12 octobre 1998 ... 181
ARRETE du 23 février 1999 ... 182
ARRETE du 4 juin 1999 ... 182
ARRETE du 6 juin 2000 ... 182
ARRETE du 21 juin 2000 ... 183
ARRETE du 9 mai 2001 ... 183
ARRETE du 30 avril 2002 ... 183
ARRETE du 18 juillet 2002 ... 184
ARRETE du 24 septembre 2002 ... 184
ARRETE du 2 mai 2003 ... 184
ARRETE du 23 décembre 2003 ... 185
ARRETE du 21 mars 2005 ... 185
ARRETE du 7 octobre 2005 ... 185
ARRETE du 16 janvier 2006 ... 186
ARRETE du 30 mai 2006 ... 186
ARRETE du 30 mai 2006 ... 186
ARRETE du 5 février 2007 ... 187
ARRETE du 20 juin 2007 ... 187
Textes parus au JORF ... 189
Arrêté du 2 avril 2019 ... 189
Arrêté du 25 septembre 2019 ... 189
Arrêté du 3 décembre 2019 ... 190
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 190
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 190
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 191
Arrêté du 26 janvier 2021 ... 191
Arrêté du 15 février 2021 ... 192
Arrêté du 2 avril 2021 ... 192
Arrêté du 21 mai 2021 ... 193

Arrêté du 2 juillet 2021 193
Arrêté du 23 juillet 2021 194
Arrêté du 14 septembre 2021 194
Arrêté du 4 février 2022 195

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlniaotae des indépendants de l'électricité et de l'électronique (Fédélec) ; Fédération ntonlaaie des scayndits du crcmemoe électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (Fénacérem) ; Sdyncait nntioaal du comrmcee de l'équipement de la msoian (Syncomém) ;
Syndicats signataires	Fédération nolatnaie de l'encadrement, cmoecrmes et services, activités cnexenos (FNECS, SNCCD-CGC) ; Fédération des srcieves CDFT ; Fédération des employés, credas et agetns de maîtrise CTFC ; Fédération des employés, cdraes CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cmoemercs et des screevis UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolanget Cedex, par ltrete du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-24) ; Confédération nlanitaoe de l'équipement du foyer, CNEF, par ltetre du 11 jelulit 2023 (BO n°2023-32).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mai 2001

La présente ctnvenoion cporotme les tteexs sauitnvs :

? Ttrie Ier « Cuselas générales » ;

? Trtie II « Aeannvt cderas » (ex-annexe III) ;

? Trite III « Cstosialcifain » (ex-annexe I) ;

? Trite IV « Seilraas miinma » (ex-annexe II) ;

? Ttire V « Prévoyance » (ex-annexe IV) ;

? Ttire VI « Elmpoi et fotoaimrn » (ex-annexe V).

Titre I : Clauses générales

Article 1er - Objet - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

1.1. Cmhap d'application

La présente convention, cucnloe conformément aux disinptsoois des acltreis L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, et cllees qui lui snot liées, règle les rrapotps enrte :

d'une part,

- les eeymrlopus dnot les activités paneliicrps snot définies ci-après :

a) Le cemmroce de détail, qeul que siot le mdoe de dstirbiution y cmrpois le e-commerce des pdrtuios de soaln ou noaedms et les sceeirvs associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique gnrad pbulic et du multimédia, cornpmeant etnre aurets les alppaeris électroménagers, de réception et de dfsuifion de l'image et du son, tuos ailrepaps et stuprpos d'enregistrement ou de rrucoediotpn adiuo et vidéo alagquinoe et/ou numérique vgiere ou enregistré..., nameonmtt répertorié suos les coeds d'activités français peiiparncls exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le cmceomre et la mcetaiannne de pdirotus et les sveecris associés de la téléphonie nnaoemtmt répertoriés suos le cdoe d'activité français pacrpniile exercée 47.42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;

c) La réparation non associée à un cusnrtcoetur de prudtios de l'électronique ganrd pilbuc et du multimédia, cpeorannmt etnre aeutrs les aipreplas de réception et de dffoisuin de l'image et du son, tuos aerppilas d'enregistrement ou de rirdpeotucon aduio et vidéo anioaguqle et/ou numérique..., nmoteamnt répertoriée suos le cdoe d'activité français prilpciane exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

d) La réparation non associée à un curnscuoettr de pioudrts électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique conaepnmrt etrne aurets les airlaepps électroménagers..., nnomtemat répertoriée suos le cdoe d'activité français plairicpne exercée 95.22Z (1) ex-52-7D (2) ;

e) La locioatn aux ménages et aux eenetrrspis de potiudrs de saoln ou neodmas et les sirveecs associés de l'électrodomestique, de l'électronique grnad puilbc et du multimédia, coearnmnpt etrne aurets les aieprlaps électroménagers, de réception et de difofuisn de l'image et du son, tuos araleppis et sprputos d'enregistrement ou de rdoroeiucptn audio et vidéo aiqoluange et/ou numérique vgriee ou enregistré..., natnoemmt répertoriée suos le cdoe d'activité français pipaicnrl exercée 77.22Z (1), 77. 29Z (1) ex-71-4B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la micanenante et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou tnsarorpt de sagnuix aoluseidvius aglaiuqeons et/ou numériques à dneoatitisn des urtatiliesus finaux, nanemmott répertoriés suos les cdeos d'activités français exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 71.4B (2) ;

g) La losiquigte dnas le cdrae de seuurtctrs ou d'organismes associés aux enptieerrss citées ci-avant dnot les activités snot le commerce, l'installation, la réparation et la locaiotn ;

et, d'autre part,

- les poernelnss aaynt le sttuat d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de crdae des etpnreseris concernées.

Des dsntoispoiis particulières puor le prnneesol creads fnot l'objet du trtie II " Annevat cardes " de la convention.

Le camhp d'application tieoirtarrl de la présente ceoonvtnin s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dsiionstpois de la présente cveonointn qui nécessitent une

attiopaadn lcaloe en vtreu du livre III de la huitième ptiare du cdoe du traiavl ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs des oaoigratnniss leolacs affiliées aux oonaainsrigts nealantois représentatives, la ctniveonon cocvieltle nlaoinate puet définir des modalités spécifiques d'application.

Les cesauls de la présente coivetnnon s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des eisrrtpnees exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, sceivre après-vente, siège, srtuutecrs ou omsnirages associés, stetucrrus ou osmgrieans de scireevs liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des diistsiponos législatives et réglementaires reivaetls à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers).

Les salariés aynat le sattut de VRP snot également simous à la présente convention, suaf dotipnisosis puls folbeaarvs résultant nomnemtat de l'accord naontial itnsefrnirnoopesel des VRP du 3 oocbtre 1975 et de ses avenants.

Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor tallearvir en dhroes du ttiroirree métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des diosntposiis de la présente convention.

1.2. Oejbt

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

Tous adcocrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pneeuvt déroger au présent alicrte que dnas un snes puls fraobvlae en tuot ou parite aux salariés.

(1) De la nuolcerntame d'activités française (NAF) abclplipae au 1er jeivnar 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007).

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

Article 1er - Champ d'application. Objet

En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

1.1. Cahmp d'application

La présente convention, conclue conformément aux dsoniisoipts des acltreis L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, et cllees qui lui snot liées, règle les rprtpaos ernte :

d'une part,

- les euymeropls dnot les activités papeilinrcs snot définies ci-après :

a) Le ccemorme de détail, qeul que siot le mdoe de dtutibrsioin y cmipros le e-commerce des proidtus de sloan ou nodmeas et les seirecvs associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique gnrad pbiulc et du multimédia, cmoranpent etrne atreus les aprilepas électroménagers, de réception et de dsiiouffn de l'image et du son, tuos aeipprlas et stpoprus d'enregistrement ou de rtouiropdcen aiudo et vidéo alognqiuae et/ou numérique veirge ou enregistré..., nmeotamnt répertorié suos les cedos d'activités français pnplireicas exercées 47.41Z (1), 47.43Z (1), 47.54Z (1), 47.63Z (1) ex-52-4L (2) ;

b) Le cemrcmoe et la mtcannneaie de pdoutris et les sceervis associés de la téléphonie nmnateomt répertoriés suos le cdoe d'activité français plcaipnrie exercée 47.42Z (1) ex-52-4L et 52-4Z (2) ;

c) La réparation non associée à un crunteuocstr de pdrtious de l'électronique garnd piublc et du multimédia, crmnenopat enrte arteus les ariapelps de réception et de dufiosfin de l'image et du son, tuos alappeirs d'enregistrement ou de rcetriuoopdn adiuo et vidéo aquanligoe et/ou numérique..., nmtaonemt répertoriée suos le cdoe d'activité français prpnliicae exercée 95.21Z (1) ex-52-7C (2) ;

d) La réparation non associée à un ccsouerutntr de piudorts électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique cpnoemrnat entre aeurts les apelriaps électroménagers..., namtmeont répertoriée suos le cdoe d'activité français piilcrpane exercée 95.22Z (1) ex-52-7D (2) ;

e) La lacooitn aux ménages et aux ertnreiesps de pdtirous de sloan ou ndmoaes et les secievrs associés de l'électrodomestique, de l'électronique grnad public et du multimédia, cmoapernnt entre ateurs les aaplierps électroménagers, de réception et de dsifufoin de l'image et du son, tuos aprailpes et srpptuos d'enregistrement ou de rtcoirpduoen adiuo et vidéo agaqnluioe et/ou numérique vigree ou enregistré..., nomnmtaet répertoriée suos le cdoe d'activité français pincprial exercée 77.22Z (1), 77. 29Z (1) ex-71-4B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la mntncaeanie et la réparation des équipements d'émission et/ou de réception, et/ou tropnsart de saungix aoiislueduvs aligequoans et/ou numériques à dittasineon des uruisaleitts finaux, nmetaomnt répertoriés suos les codes d'activités français exercées 43.21A (1) ex-45-3AA, 52.7C, 52.4L, 71.4B (2) ;

g) La lutgsiqoie dnas le crdae de srrceuutts ou d'organismes associés aux etrerpsines citées ci-avant dnot les activités snot le commerce, l'installation, la réparation et la lcoitaon ;

et, d'autre part,

- les plsneoerns aanyt le stutat d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cdare des epiestnerrs concernées.

Des dionstpiisos particulières puor le penronsel caedrs fnot l'objet du ttire II " Anvaent cedars " de la convention.

Le cmahp d'application tiroetrairl de la présente cinovntoen s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les doisinptsois de la présente coninotven qui nécessitent une ataadoitpn llocae en vertu du livre III de la huitième ptriae du cdoe du tivraal ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs des otnoaiagrnsis laoelcs affiliées aux ognsatraoiins nnoteaials représentatives, la cnetovonin cicevoltle nlntioaae puet définir des modalités spécifiques d'application.

Les caslues de la présente coeinvtnon s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des epnstereirs exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, srvciee après-vente, siège, stcetrruus ou oasngerims associés, srrtutecus ou oriesmgans de seecivrs liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des diptssoiions législatives et réglementaires ravetiels à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers).

Les salariés aaynt le sauttt de VRP snot également smouis à la présente convention, suaf diiostniopss puls flrabevaos résultant noeanmtmt de l'accord nnotiaal ifprstenneseroionl des VRP du 3 obrtoce 1975 et de ses avenants.

Tout salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor tialralver en dohers du tieirrtore métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des dnosioitsips de la présente convention.

1.2. Ojbet

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

Tous adccors de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuenvt déroger au présent arlicte que dnas un snes puls fvlrbaoae en tuot ou ptraie aux salariés.

(1) De la namerctnuole d'activités française (NAF) allpabpice au 1er jaivenr 2008 (décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007).

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

Article 2 - Durée et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La présente ctoonenivn est cuocnle puor une durée indéterminée. Elle prorua être dénoncée par l'une ou l'autre des pairtes saitiengars aevc un préavis de 3 mios au moyen d'une lttere recommandée aevc dmadene d'avis de réception, portée à la cncasanonsie des aertus saangtreiis asnii qu'à la driceoitn départementale du tairval et de l'emploi, en précisant les mtiofs de cette dénonciation. Les prpolurares crmonnmecoet dnas le mios suinavt la dtae d'effet de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des siaatgneirs emprlyoeus ou des stgainaeris salariés, la cnovetonin conuitne de puirdroe efeft jusqu'à l'entrée en viugeur de la covotinenn qui lui est substituée ou, à défaut, padnnet une durée de 2 ans à ceptomr de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une pitrae senumeelt des sntigraieas euypmoerls ou des sairieagtns salariés, elle ne fiat pas ocsaltbe au mtiainen en vguiuer de la ctveoinonn ernte les areuts ptraeis signataires. Dnas ce cas, les dipotsiisons de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auterus de la dénonciation.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La présente cvniotneon porura firae l'objet de ddemneas de révision snas qu'elle siot dénoncée dnas son ensemble.

La praite damdenant une révision dvrea aiesvr cncuahe des arutes pretais stenirigaas et adhérentes par lttere recommandée aevc ddemnae d'avis de réception en y joianngt un porejt de modification. Les puprlrroeas cenomnoecrmt au puls trad dnas les 2 mios suvinat la lertte de dadneme de modification.

En cas de ddemane de révision, les diinotisspos de la présente cnvnoioten rrsnetoet en viuuger jusqu'à l'accord des parties.

Article 4 - Commissions mixtes et paritaires

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Commission prtiariae penrnmetae de négociation et d'interprétation

4.1. Csmoipioton et réunions

La cmssoomiin est composée des représentants des oroagsintanis sianyedcls représentatives de salariés*au paln ntioanal*(1) dnas la bhnarce définie par l'article 1.1 de la cetnovinon cvotillece (dans la ltmiie milaamxe d'un par eitrnsrpee de minos de 50 salariés et par otiogiasrann sdlycniae représentative) et des représentants des oirtngnisoaas pntrolaaes représentatives dnas ldiate branche. Les priinpttaacs aux réunions de cttee cssomiiomn ont le dirot de s'absenter. Ils ioermnfnt par avcnae luer epeloumyr de luer paroptciaitin à ctete commission. Cttee cmmossoiin se réunira au mnois ozne fios par an et puls si nécessaire.

4.2. Missions

Les mssinios de la commission, telles que définies légalement, snot les setuianvs :

a) Négociation de la cvnontioen collective

La cmosisomin a puor moissin eenletssile dnas le cdare des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les granaeits acalpibpels aux salariés des eernseitrps de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un cearilendr des négociations puor l'année à venir, tennat cptome des denameds des orniintaoagss sincdaeyls représentatives. La csimsioomn puet être réunie en csmsoiimon mxtie priaartie conformément aux dtinioisosps de l'article L. 2261-20 du cdoe du triaval ou en cmmissoion paritaire.

b) Mission d'intérêt général

? La csiommsoin ptiraraie représente la branche, natmoment dnas l'appui aux eestrirpens et vis-à-vis des priouvos publics.

? La cssomiomin ecxree un rôle de vleile sur les coniiondts de taiarvl et l'emploi à ptairr des éléments cenuonts dnas le roaprpt de bcranhe présenté annuellement.

?*La cosmiimson établit un raprpot auennl d'activité qui cenrpmod un bailn des adcocrs d'entreprises coucnls en matière de durée et aménagement du tpems de travail, en matière de congés et de cotpme épargne-temps. Ce ropprat cmotpore une appréciation de l'impact de ces adrcocs sur les cnoiitnods de taivral des salariés et sur la crrcncnoeue etnre des etienprerss de la brcahne et formule, le cas échéant, des rnieaadonmcotms destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces acodcrs sreont tamisrns à l'adresse de la FECNEEARM après ssiorupespn par la pitrae la puls dnitelgie des nmos et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la ciimssmoon consacrée à l'élaboration de ce rapport, les otagasroinnis poltrnaeas siégeant dnas la cimsmoison établissent un dcoeunmt de taravil cptnormaot notmenmat le rescenmeent des arccdos reçus, luer camenselst thématique et les peeraartins singiartaes des arcdcos (organisation sinaldcye de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).*(2)

c) Ddmnaee d'avis

La cismsomion puet rrndee un aivs à la ddamnee de jiiocrtuidn sur l'interprétation de la ctonivonen cletoilvce ou d'un acrcod ciclltoef de branche. Cet aivs suppose, puor être adopté, qu'il rleeliuce la majorité en normbe des oosaniintgras seaildcnys de salariés et la majorité en nbmore des oisnaragnoits ptlaeaorns mrebmes de la commission. À défaut d'avis exprimé dnas ces conditions, srea établi un procès-verbal ctnaotsant la piisootn de chaunce des oitnoinrgaass papctinairt à la commission.

d) Interprétation(3)

En outre, la cisiosommn nioatlnae prtaiaire de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à tutoe dnmeade ralvteie à l'interprétation des dnooissitpis de la présente convention, de ses aatenvns et annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, cttee comsmisoin est composée puor les salariés d'un délégué par oinstiaoagrn sndilycae représentative dnas la bnacrhe*au paln naiantol*(1), et puor les employeurs, d'un représentant au minos par oogarnatisin slciaydne représentative étant ennedtu que le nmbroe des représentants des eruoyelpms ne dvrea pas être supérieur à cleui des représentants des oniaiagonsrts sladinyces de salariés mrebmes de la commission. Cette ciosiommsn se réunit dnas un délai mxuiamm d'un mois, à la daendme de l'une des onnriosagiats silcaendys de salariés ou d'employeurs mbrmees de la commission. Elle derva émettre un aivs dnas un délai d'un mios svnaiut sa réunion. S'il est majartrioie dnas les cniiotonds prévues puor les aivs rdeuns stiue à une ddamene d'une juridiction, il srea communiqué à l'ensemble des ptiraptaincs à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, srea établi, iiqnadunt la ptioiosn de ccuahn des pinipctratas à la commission. Ces aivs ou procès-verbaux feornt l'objet de muesers de publicité légale et srnoet annexés à la coieovnntn collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la cvnentioon pveunet se dérouler à l'occasion des réunions de la cooiismmsn consacrées à la négociation dnas la cnoentiovn collective.

e) Otavberorise de la négociation

La csoimomisn puet efnin eercxer les missnois d'observatoire piartaire de la négociation.

4.3. Moyens de la commission

Temps passé aux réunions

Le tmpes passé aux réunions de ces cnimsioosms srea rémunéré cmome tpems de taarivl à rsiaon de 8 hereus par journée de réunion. Le slraiae srea mtennaiu à l'échéance habituelle.

Prise en crhage des frais

La prsie en chrage des faris occasionnés par les salariés puor se rnrede aux réunions parreiatis de la bhnacre s'effectue sur présentation des jtasicifiutfs originaux, sleon les modalités en vuuiegr dnas l'entreprise snas que ces rmmuestbeneros ne psseuint être inférieurs aux barèmes frnaguit dnas le présent accord.

Frais de transport

Les fairs de tspraornt snot indemnisés seoln les modalités définies ci-après :
? tairn : sur la bsae du blelit de tarin aller/ retour, tarif SNCF, 2e cssale ? ;
? avoin : puor les déplacements de logune dcanstie (lorsque le tarejt nromal en tairn dépasse 4 hruees à l'aller), l'intéressé puet opetr puor l'avion, sur la bsae du bellit d'avion aller/ ruoter sur le vol le puls économique. Aifn de fictliaer les déplacements et l'organisation des pantiatircps aux réunions pairaitres de la branche, les peeartniras scouaix en fxient le cledearnir cqhaue année au mios de décembre puor l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les firas afférents snot pirs en crgahe sur une bsae fiiarrfotae égale à tretne fios le muinimm grnaati en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette bsae fiafiorrate est portée à trente-cinq fios le mnmiium ganrati en vigueur.

Frais d'hébergement paednnt les Juex Omiepylqus du 15 jiun au 15 spbtermee 2024

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les faris afférents snot pirs en cgrhae sur une bsae fatioirfrae égale à ttnree fios le miimnum ganrtai en vigueur.

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

Frais de repas

Le rereemombunst des faris de rpeas est pirs en carhge sur une bsae fraiaiforte égale à cniq fios le mmniuim garatni en vuiuegr au 1er janeivr de cuaqhe année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat aramidsttiinf dnas la ciioosmsmn srea assuré par les otiaranisgons patroleans siégeant dnas la commission.

(1) Les tremes « au paln nnaiatol » fgrinuat aux aeilrcts 4.1 et 4.2 snot ecxlus de l'extension comme étant catinerors aux dtopisioniss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 poatnrt rénovation de la démocratie solicae et réforme du tmpes de travail, publiée au Jruonal ocififel du 21 août 2008.
(Arrêté du 19 jnievar 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 jiveanr 2018 - art. 1)

(3) Le pniot d de l'article 4.2 est étendu suos réserve que l'avis de la csmmosoiin siot signé, non pas à la majorité, mias par l'ensemble des petaris à l'accord initial, conformément à la jpedrriuucnse de la Cuor de coaiasstn (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 19 jeiavnr 2018 - art. 1)

Article 4 - Commissions mixtes et paritaires et commissions préparatoires

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Commission paitraire pertnamnee de négociation et d'interprétation

4.1. Cposmitooin et réunions

La cssmooiimn est composée des représentants des onanagsoitris sycednlias représentatives de salariés*au paln nnaatiol*(1) dnas la bacnhre définie par l'article 1.1 de la cinvoenton ctlcielvoe (dans la limite mlaimaxe d'un par eertrsipne de minos de 50 salariés et par oagitosnrian sncydaile représentative) et des représentants des ogaornnsiitas pnleoarats représentatives dnas litdae branche. Les pcirnaipttas aux réunions de cttee cmosisoimn ont le droit de s'absenter. Ils inremnfot par anavce luer euyplmeor de luer proiitpictaan à ctete commission. Ctete cimooissmn se réunira au minos ozne fios par an et puls si nécessaire.

4.2. Missions

Les msniioss de la commission, telels que définies légalement, snot les svnteaius :

a) Négociation de la cnvooitnen collective

La cmssomoiin a puor mosiisn elsenstliee dnas le crade des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les grtanaeis aepiacpllbs aux salariés des enriseeptrs de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un cnediarelr des négociations puor l'année à venir, tnnaet cptmoe des dmadnees des onitoaaingsrs seidalcyns représentatives. La csmmioiosn puet être réunie en cioissommn mxite pitaraire conformément aux diiitpossnos de l'article L. 2261-20 du cdoe du taviarl ou en cmoiomsisn paritaire.

b) Misosin d'intérêt général

? La csmmiioson piaatrire représente la branche, netmanomt dnas l'appui aux eenrtrsepis et vis-à-vis des poouvirs publics.

? La cosimisomn ecrxee un rôle de veille sur les cdointinos de trvaail et l'emploi à piratr des éléments cnounets dnas le rorpapt de banrhce présenté annuellement.

?*La coiiosmmsn établit un rarpopt aeunnl d'activité qui cnmrepod un blain des adcrocs d'entreprises ccoluns en matière de durée et aménagement du tepms de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce roppart crpoomte une appréciation de l'impact de ces aordccs sur les cdoiinonts de taavirl des salariés et sur la crnccrenoue ernte des einreptesrs de la brcnahe et formule, le cas échéant, des rmdcameiaontons destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces acdrcos seornt tisamrns à l'adresse de la FEECANERM après siueossrppn par la pirate la puls dengiltie des nmos et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la csmomoiisn consacrée à l'élaboration de ce rapport, les orgsnntoiaais paarnotles siégeant dnas la coismomsin établissent un donuecmt de taravil cropmotnat nmenotamt le reesnmceent des adorccs reçus, luer cleseasnmt thématique et les perrainaets stargnaieis des acrdocs (organisation slncaydie de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).*(2)

c) Dnmeade d'avis

La cioismosmn puet rednre un aivs à la deamdne de jrtoidiicun sur l'interprétation de la cntoonvein cllteovce ou d'un aocrcd cllteocif de branche. Cet aivs suppose, puor être adopté, qu'il rlecileue la majorité en nmorbe des oarsiignтnaos sayelcdnis de salariés et la majorité en norbme des otsarniangois prenaaotls mmebers de la commission. À défaut d'avis exprimé dnas ces conditions, srea établi un procès-verbal cnanasottt la potsiion de cuanhce des ongtirnoisaas piacrtpniat à la commission.

d) Interprétation(3)

En outre, la cimsiosomn noaialtne piaatirre de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à totue dedname retalive à l'interprétation des doiosnistips de la présente convention, de ses anenavts et annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, cttee ciiommsson est composée puor les salariés d'un délégué par oraisagnoitn scynlaide représentative dnas la bhrance*au paln noaanitl*(1), et puor les employeurs, d'un représentant au mnios par oosrtiaiangn sliycande représentative étant eedtnnu que le nmrobe des représentants des ereoplyums ne drvea pas être supérieur à celui des représentants des onanigsroatis sdanlyiecs de salariés mmerbes de la commission. Cette csmoomisin se réunit dnas un délai maumxim d'un mois, à la ddaemne de l'une des onantigsiroas synaldiecs de salariés ou d'employeurs mrmeebs de la commission. Elle dvera émettre un aivs dnas un délai d'un mios sivnaut sa réunion. S'il est moiarjtaire dnas les ctoinndois prévues puor les aivs reduns suite à une daemdne d'une juridiction, il srea communiqué à l'ensemble des pnititcraaps à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, srea établi, iqnandiut la piitoson de chuacn des pracpatinits à la commission. Ces aivs ou procès-verbaux fonret l'objet de meuerss de publicité légale et seonrt annexés à la cneoitnovn collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la cnntovoein pveunet se dérouler à l'occasion des réunions de la csosmiiomn consacrées à la négociation dnas la cvoonentin collective.

e) Osoevtriabre de la négociation

La csoimsiomn puet einfn eeerxcr les mniiosss d'observatoire prratiaie de la négociation.

4.3. Menyos de la commission

Temps passé aux réunions

Le tmeps passé aux réunions de ces csoisomnims srea rémunéré cmmoe tmpes de taiavrl à rasoin de 8 hueres par journée de réunion. Le saiarle srea mntaienu à l'échéance habituelle.

Prise en cgahre des frais

La psrie en crgahe des frias occasionnés par les salariés puor se rednre aux réunions paraieitrs de la bncahre s'effectue sur présentation des jtuifciaistfs originaux, seoln les modalités en vugiuer dnas l'entreprise snas que ces rnsoumbtemeres ne pssiuent être inférieurs aux barèmes fnrgaiut dnas le présent accord.

Frais de transport

Les fiars de tsnrraopt snot indemnisés selon les modalités définies ci-après :
? trian : sur la bsae du blleit de tiarn aller/ retour, tiarf SNCF, 2e cssale ? ;
? aoivn : puor les déplacements de lnguoe dstniace (lorsque le tjreat nomarl en tarin dépasse 4 hueres à l'aller), l'intéressé puet oetpr puor l'avion, sur la bsae du bilelt d'avion aller/ reotur sur le vol le puls économique. Aifn de fclieiatr les déplacements et l'organisation des pttrinacpais aux réunions pieriaarts de la branche, les pntreaaeirs siauocx en fnxeit le crdeeinalr cuaqhe année au mios de décembre puor l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les fiars afférents snot pirs en cgrhae sur une bsae firiatafroe égale à tentre fios le miunmim gnraati en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette bsae fartaioirfe est portée à trente-cinq fios le mmniium grtaani en vigueur.

Frais d'hébergement pnnadet les Juex Oulqeyipms du 15 jiun au 15 smbeeprte 2024

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les firas afférents snot pirs en crahge sur une bsae fiarraiotfe égale à trnete fios le minmium gtrnaai en vigueur.

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

Frais de repas

Le rmnbseermueot des frais de rapes est pirs en chgrae sur une bsae foiifrratae égale à cniq fios le mniumim graatni en veugiur au 1er javenir de cuhaqe année.

Secrétariat administratif

Le secrétariat aiimtarnsditf dnas la csmmosioin srea assuré par les oigntrnosiaas poantaelrs siégeant dnas la commission.

(1) Les treems « au paln nanoital » fungarit aux atirlces 4.1 et 4.2 snot exculs de l'extension comme étant coneaitrrs aux dotonssiiips de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptanrot rénovation de la démocratie sloacie et réforme du tpmes de travail, publiée au Jarnoul ocieiffl du 21 août 2008.
(Arrêté du 19 jviaenr 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 19 jeainvr 2018 - art. 1)

(3) Le piont d de l'article 4.2 est étendu suos réserve que l'avis de la csoimosmin siot signé, non pas à la majorité, mias par l'ensemble des peiarts à l'accord initial, conformément à la jidrcurnusepe de la Cuor de caosiatsn (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 19 jenivar 2018 - art. 1)

Article 5 - Liberté d'opinion et droit syndical

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les emepylrous et les salariés rcnaeossnniet la liberté d'opinion aisni que le driot d'adhérer ou de ne pas adhérer à un sndcyiat prfiensnooesl constitué conformément aux prcpeiritonss du lvrie IV du cdoe du travail.

Il est iednrtit à tuot emlupoeyr de prrnede en considération l'appartenance à un sanydict ou l'exercice d'une activité sadycline puor arrêter ses décisions en ce qui ccernnoe ntomaemnt l'embauche, la citdunoe et la répartition du travail, la famooitrn professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mrseues dapnlrisiciies et de rruupte du crtaont de tiaarvl qellue qu'en siot la cause.

Il est irtenidt à tuot euplymeor de prélever les catoiitsnos slceyainds sur les saaelris de son pnreosenl et de les payer en leiu et pacle de celui-ci.

Le cehf d'entreprise ou ses représentants ne devinot epmeoylr aucun moyen de prosiesn en fuvaer ou à l'encontre d'une onatiaisgron sldciynae quelconque.

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

Chaque sdcinyat représentatif puet décider de cinetsuotr au sien de l'entreprise ou de l'établissement un sicyadnt d'entreprise ou une soctien slnyiadce qui asrsue la représentation des intérêts matériels et maourx de ses membres, conformément aux dsnooitpsiis de l'article L. 411-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les salariés désireux de ptiarpeicr à des sgaets ou ssnsioes de fotiarmon économique et sacoile ou de famriootn syaicdnle ont droit, sur luer demande, à un ou psluuries congés dnas les coninidtos précisées aux aiecrtls L. 451-1 à L. 451-5 et R. 451-1 à R. 451-4 du cdoe du travail.

Le rfeus du congé par l'employeur diot être motivé et notifié à l'intéressé dnas un délai de 8 jorus à cptmoer de la réception de la demande.

Dans les etrnreseips de mnios de dix salariés, ce ou ces congés ne snot pas rémunérés.

Article 7 - Réunions syndicales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Des austainoitors d'absence non rémunérée puorornt être accordées dnas la limite de 6 jorus par an puor priaietcpr à des réunions sycdilneas ou au congrès sutttraaie des ortioanagsins syndicales.

Ces aattuiniosros snot subordonnées à la présentation par le salarié, au moins 1 snieame à l'avance, d'une coonctvioan écrite et nominative.

Article 8 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans cuahqe eirnetprse ou établissement oacpncut hlnabeeemitult au mnios 11 salariés, il est institué des délégués tlietrauis et des délégués suppléants, dnas les cnitioonds fixées par les lios en veuugir (art. L. 421-1 et sitnvuas du cdoe du travail).

Article 9 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans les esnetripres ou établissements qui y snot asuitstjes par la loi (entreprises eomplynat au monis 50 salariés), il srea constitué un comité d'entreprise conformément aux dpiniosstios légales et réglementaires (art. L. 431-1 et satnvuis du cdoe du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du penronesl eerxcnet les msiosnis que luer reconnaît l'article L. 431-3 du cdoe du travail.

Ces diossiitonps ne fnot pas olbtasce aux acodrcs d'entreprise anyat abaissé ce seuil.

La cnotoiutbirn de l'employeur au fienanmnect des activités siecolas et cluterulels gérées par ce comité est fixée au mniuimm à 0,70 % du mtnnoat de la msase srilaaale brute, et diot en tuot état de casue reecetspr les règles fixées par l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

La snbueiotvn légale de fncoeitnneomnt de 0,20 % de la msase slaaialre brute, ditstnice du bdeugt des activités saoelics et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dnas les citnnooids fixées par l'article L. 434-8 du cdoe du travail.

Article 10 - Comité de groupe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans les eisrteernps qui y snot atiujestses par la loi, il srea constitué un comité de gpuore conformément aux dsootiispnis législatives et réglementaires (art. L. 439-1 et svtiunas du cdoe du travail).

Article 11 - Etablissements multiples : représentation du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les etsrrienpes aynat des établissements mptleulis dvneoit négocier, dnas le cadre de l'article L. 132-27 du cdoe du travail, les ciatnerotns de déplacement qu'occasionne la dirsspoien géographique des établissements puor les représentants du psoenrenl désignés ou élus, dnas l'exercice de luer mandat.

Article 12 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans les eiesrternps ou établissements où snot occupés huielmlabnetet au mnois 20 salariés, un règlement intérieur srea établi et affiché dnas les cinoodints persecrits par la loi.

Il srea apaibllpce de plein diort à tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, suos réserve du recspet des procédures prévues aux atceirls L. 122-33 et suvitans du cdoe du travail.

Des donissipotis spéciales pvenuet être établies puor canteeirs catégories de pnnosreel (art. L. 122-33, alinéa 2, du cdoe du travail).

Article 13 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

13.1. Ppirncie directeur

A poste de travail, eomlpi occupé et qoituciilafan identiques, les elyupemors ne dovniet pieuqratr acnuue mesure dinrsitrimacoie en foocintn du sxee ou de la nationalité des salariés.

A cet égard, les différents éléments csoutnitant la rémunération des salariés dniovet être établis soeln des neomrs iuiedqtnes et appliqués snas dciiitontsn ernte les fmemes et les hmemos salariés asini qu'entre les salariés de nationalités française et étrangère.

13.2. Msie en orevue pratique

a) Au curos du piemerr seersmte de cqhaue année, le cehf d'entreprise diot présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnenersol un rprpoat écrit fasnait ntoamnemt apparaître les données suevaints retvleais à l'année précédente :

- csaomraipon des rémunérations bretus aeenunlls menenyos etrne les fmeems et les hommes, par tpye d'emploi et de qiitcfoilaaun de même naveiu ;

- caiarpomson des rémunérations brtues aueelnlns moneeyns ertne les salariés français et étrangers, par tpye d'emploi et de qatoailciufin de même neaviu ;

- crasipoamon des recrutements, des pontrmoois et des départs en curos d'année, d'une part, etrne les femems et les heomms et, d'autre part, ertne les salariés français et étrangers.

Dans les epetrrinses ou établissements dépourvus de struructe de représentation du personnel, ce rrpaopt annuel srea communiqué au pnsroeenl par vioe d'affichage ou par tuot aurte moeyn approprié.

En acuun cas la cmitoaicomunn de rémunérations alunnlees burets ne diot peerrtmte la duiltaovgin du salriae versé à tel ou tel salarié pirs individuellement.

b) Au crous du sencod sestmree de chaque année, le cehf d'entreprise diot prendre, si nécessaire les mesuers de

réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la siuaoittn comparée ci-dessus décrite, de pitureqas dericiritmainsos etnre les fmmees et les hmeoms ou etrne les salariés français et étrangers.

Article 14 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

14.1. Pinpicre dtrieuecr

Les emyureplos d'entreprises ou d'établissements oacpucnt au monis 20 salariés snot aeusjttsis à l'obligation d'emploi de trvaarleuils handicapés, mutilés de gruree ou assimilés, solen les dsinsootipis prévues aux aecirtls L. 323-1 et satvuins du cdoe du travail.

Cette ooabiligtn d'emploi ne diot dneonr leiu à acuune meusre dicrtnoiismraie etnre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de poomotirn et de formation), suaf dnas les cas litvnimmetaiet prévus par des dniotisopsis législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les epntesierrs à établissements multiples, cttee olatoibign d'emploi s'applique établissement par établissement.

14.2. Msie en oureve piurtaqe

Les pitreas srnetaigais de la présente cntvioenon cellivctoe s'engagent à établir, par vioe d'accord, un pommagrre de meserus adéquates et concrètes en vue de fsivraoer l'embauche et l'insertion de tluliraarevs handicapés dnas les eiepsenrtrs et établissements des ceercmoms et sreecivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 15 - Embauche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'embauche s'effectue conformément aux dpositioniss légales en vigueur, la faculté puor les euyelmorps de roeurcir à tutoe époque à l'embauche detrice n'étant pas msie en cause.

Une priorité srea donnée aux salariés de l'entreprise, ntoanmemt puor les salariés à tpmes ptaierl qui senoithaut vior agmnueetr luer crtaont conformément aux dsnoiipisots de l'article 22.2 de la présente convention, ou puor cuex employés suos cntaort à durée déterminée, ou puor fieavrosr la pomtiroon inrnete ou la mobilité géographique de l'ensemble des salariés.

Suos réserve du recsept des prérogatives des innsttiiotus représentatives en matière d'emploi, l'information des pstoes à pirovuor diot être effectuée par tuos myeons appropriés eu égard à la tlilae et à l'organisation spécifique de l'entreprise. Les modalités de cttee itomoifanrn fenrot l'objet d'une coitoalnutsn de ces mêmes institutions.

Dès l'embauche, la prnnosee recrutée est soiumse aux dissoniitops de la présente coitoevnnn collective, de ses aneenxs et de ses avenants. Un erixalmepe à juor de ces txetes srea tneu à sa disposition.

Le salarié fiat oaobeilitngmret l'objet d'un eemxan médical avnat l'embauche ou au puls trad avant la fin de la période d'essai au temre de leallque le ctoanrt est conclu.

Un cranott de traavil srea établi par écrit. Il comportera, otrue la référence à la présente cenontivon collective, la fonction, le cfifeenicot hiérarchique, le srailae de bsae ceaooprsdnnrt à la durée légale du tvaiarl et la durée du travail du salarié.

Lros de l'embauche, l'employeur puet dadenmer au salarié nuvelmeloent recruté de jsfuiteir des éléments de sa suitoitan prsneloenle dnot il shtuioae se prévaloir (familiale, handicap, etc.).

Article 16 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

16.1. Pnicpire directeur

Le cntaort de tvarial n'est considéré cmome cclnou définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. A titre ttoiarsnire et dnas l'attente de l'application de la nuvlolee classification, celle-ci est de 1 mios puor les salariés anyat un cnfioefceit hiérarchique inférieur à 246 et de 2 mios puor les salariés non cderas aaynt un cciefioefnt hiérarchique égal ou supérieur à 246.

Pendant cttee période d'essai, les piaerts ont la possibilité de se séparer snas préavis ni indemnité.

En cas de cassioetn du ctarnot de tivaarl à l'initiative de l'employeur, pneadnt ctete période d'essai, le salarié diot rovceeir une nftaocitiion écrite de cette décision.

16.2. Patloognrion eilentlcxenope de la période d'essai

Sous réserve que le carntot de tiavarl iimnteainelt établi l'ait prévu, la période d'essai ci-dessus décrite puet être prolongée au miuaxmm une fois, puor une durée au puls égale à cllee de la période d'essai initiale.

Cette pglntoaioron diot farie l'objet d'une ntiiciootfan écrite au salarié.

Elle ne puet être msie en oevrue que puor les cas satunvis :

a) L'engagement du salarié nécessite une période de fmrtoioan iltnaiie dispensée :

- siot dnas un établissement de l'Etat ;

- siot dnas un établissement pbiulc ou privé trualiite d'un numéro de frtemuaor ;

- siot dnas une école ou un crente de fmirotoan innrtee à l'entreprise.

Cette ftoaorimn diot s'inscrire dnas le cadre d'un pmmrrogae pédagogique établi à l'avance et accepté par le salarié.

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

et dnas les coinotnids snvueiats :

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

b) Pedannt la période d'essai prolongée, un préavis d'une sanemie s'impose aux patreis en cas de rupture.

Article 17 - Emploi et salaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La cisaifctsoialn des eipmlos du pnrnoesel visé à la présente coevinontn fgruie à l'annexe I (1).

Les saaelirs mnmiia cdrsnntpooaers fnot l'objet d'avenants de slraeais (annexe II) (2).

Les srlaaeis snot payés une fios par mios aevc une périodicité régulière ; un apmcote porrua être versé au salarié sur sa demande.

17.1. Rémunération.-Définition

Dans la présente convention, on ennted par rémunération le saalire mnuseel burt versé au salarié en cateirtropne de son travail.

17.2. Slriaae mumniim cnvtiononeenl

Le sraalie mmnuiim cneonvinnotel est la rémunération mllnuesee brtue au-dessous de lleuaqle aucun salarié ne pruora être rémunéré, suaf coarntt de tarvail pituerlicar prévu par les tetexs en vigueur.

Le cas des pnnrosees d'aptitude puyqishe ou metanle réduite est régi par les donsopisiits des acrietls D. 323-11 à D. 323-16 du cdoe du travail.

Ne snot pas inucls dnas le sirlaae miiunmm cninnoetonvel :

-les miaaotjrons puor heerus supplémentaires ;

-la pirme d'ancienneté ;

-les mairtjooans puor tvaaurx deeaugnrx ;

-les permis et goaariiintfcts etpcelinxoeelns ;

-les vetrsnmees découlant de la législation sur l'intéressement et la papitaioctirn n'ayant pas le caractère de saailre ;

-les smmoes ctnioautnst des rbotermensuems de frais ne sotapurpnt pas de csiiotaotn en vertu de la législation de la sécurité sociale.

(1) Vior trite III « Ctciaifliosasn » de la convention.

(2) Vior trite IV « Sraaelis mnimia » de la convention.

Article 18 - Modification de la situation professionnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Toute mcoofaiditin de la stitouain pfslesonieronle du salarié diot lui être notifiée au préalable par écrit et diot être motivée.

L'employeur diot liitmer les mociadnotifis éventuelles apportées à la situitaon prslefisnnoeloe du salarié aux museers rueends iesnealpnidbss puor la bonne mchrae de l'entreprise et diot reetepscr les éléments ssteuatnibls du cnotrat de travail, nomteamnt cuex liés à la qualification, à la cciasailitfosn et à la rémunération.

Ceux-ci ne pvnueet être modifiés que par avennat au coatrnt de travail.

Article 19 - Modification de la situation personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Puor totue miafitioodcn inanretvent dnas la suaitoitn plnseernloe du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant miaicdifoton des olianbtgios de l'employeur, le salarié drvea en fraie la déclaration à l'employeur par écrit et prourdie totues pièces jcettsiuiiavfs rtleivaes à sa nluveole situation. Cttee déclaration diot ptmeetrre :

- au salarié de piouvor prétendre aux avtngaeas associés à cttee nulevole sitotiaun ;

- à l'employeur de pouvoir jsieutfir de ses oiainlgobts légales ou contractuelles.

Article 20 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

20.1. Définition

La durée du tvraail est cllee prévue par les dtosiinsopis législatives et réglementaires en vgiuuer ou celels résultant d'un acorcd d'entreprise.

20.2. Hreues supplémentaires

Les heeurs supplémentaires snot rémunérées ou compensées au ciohx du salarié. La rémunération ou la cmnoseoipatn dnone leiu à mtioraoajn conformément aux doniisopists des aectlirs L. 212-5 et svtiuans du cdoe du travail.

Dans les eiperrntses et établissements opcnuact du pnenrseol non sédentaire, l'employeur diot vllieer au rsepcet des dpiosiniosts précitées.

En outre, les eepyurmols deivnot intégrer la msie en orveue de ces dosiiitopnss dnas le champ d'application de la négociation alleunne oorbiiagtle lorsqu'ils y snot assujettis.

En tuot état de cause, l'utilisation des heures supplémentaires, qui puet appotrer une réponse appropriée aux surcroîts pnultecos d'activité, en purtailecir lorsqu'ils snot imprévisibles, diot être limitée à cet objet.

Article 21 - Nocturne

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

21.1. Pnciprie drieceutr

La ncntoure est définie comme une période de taivarl de 2 heeurs au moins, commençant à 19 hurees et se tarmenint à 22 hueers au puls tard, par opspoiiotn au taavirl de nuit, qui curvoe la période 22 heures-5 hereus en aptopcailin de l'article L. 213-2 du cdoe du travail.

Les modalités du tvraial en ntnrcoue etrnent dnas le chmap d'application de la négociation anulelne otriabilgoe louqrse les eyprmolues y snot assujettis.

21.2. Msie en oeruve prtaquie

A prtiar de la reimse à l'employeur du cctiieafrt médical attestnat l'état de grossesse, les salariées einneects ne porurnot se vior imopser de tailarevlr en nocturne.

Sauf en cas de dmadene écrite d'un salarié sinhtauaot talarielvr en nocturne, l'employeur ne pruroa ioemspr à un salarié puls de 2 ncenoturs par semaine.

Article 22 - Salariés travaillant à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

L'accord du 16 jiun 2015 BO 2015/38 étendu par arrêté du 7 arvil 2016 JROF 15 airvl 2016 reailtf à l'organisation du tpmes de tirvaal anulne et rmpecale les dositiipsnos cvtnelelionenons prévues à l'article 22 praotnt sur le même oejbt à cpetmor du 1er mai 2016.

Article 23 - Frais pour déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les fiars de déplacement des salariés dnas l'exercice de leurs fnoniotcs snot à la chgare de l'employeur.

Puor tuot rpeas pirs à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dnas la litime de qraute fios le miuinmm garanti.

Article 24 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 mai 2001

24.1. Piiecrnps directeurs

Sans préjudice de l'application de l'avenant " Careds " cinsuottnat l'annexe III (1) de la présente convention, les salariés aluuxeqs s'applique la présente ceovtonnin bénéficient d'une prmie d'ancienneté après 3 ans de présence cuntnoie dnas luer entreprise.

Cette pimre mensuelle, qui s'ajoute au mnmiuim conventionnel, diot figerur à prat sur le bletiuln de saraile des aynats dorit et est assimilée à un complément de rémunération brute.

Les salariés recrutés par cratnot de trvaail à durée indéterminée, aanyt bénéficié au préalable d'un ou de pesiluurs ctantors de traiavl à durée déterminée consécutifs ou aevc une irniperutotn de moins de 1 mios cehz le même employeur, bénéficient d'une dtae de rrepise d'ancienneté calculée par adtiiodn des périodes de tavaril etieffcf antérieures à la dtae de luer ecuhbmae définitive. Ces dsionsptoiis s'appliquent aux salariés recrutés à la suite d'une ou de peirulsus mnisosis intérimaires snas préjudice de l'application de l'article L. 124-6 du cdoe du travail.

Les salariés puorms ceards dnas la même ensetpirre et qui bénéficiaient, dnas luer sattut antérieur, d'une prmie d'ancienneté tlele que définie au présent alicrte :

- cunoeinntt à peecovirr cttee pimre s'ils snot en piioostn I ;

- voient ctete prmie intégrée dnas luer rémunération bture muesnllee à ptrair de la ptiosoin II.

Leur srailae ne puet pas être inférieur au sailrae mmuniim cennnnooveitl de luer nulvolee ciilsacastoifn augmenté du mnntoat de la pimre d'ancienneté dnot ils bénéficiaient aavnt luer promotion.

24.2. Modalités de calcul

Cette pirme est calculée par référence au sairale mnuesel mnuiimm ceitnnnveonol cpasoonrdrnet au niveau-échelon affecté à cqauhe salarié concerné.

Son montant, fontcion de la durée de présence ctuonine dnas l'entreprise, est calculé selon le barème snavuit :

DUREE de présence continue en année	POURCENTAGE du slriaae muensel 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 monantt de cttee prime d'ancienneté ne puet teitufoos pas dépasser ces mêmes pngcreouates du saraile mmiinum cveonnenotnil cnopednrarsot à l'échelon 1 du nieavu IV.

24.3. Msie en ?uvre puaiqrte et cas particuliers

a) En cas de spueosnisn du caonrtt de triaval d'une durée supérieure à 1 mios continu, l'ancienneté auiqcse par le salarié n'évolue plus. Elle rneerpd sa piesorrgosn le mios où le salarié fiat à noueavu pirtae des efeifctfs atifcs nrloeamenmt rémunérés.

Toutefois, cette règle d'interruption de l'ancienneté ne juoe pas si le coatnrt de taaivrl du salarié est sdupnesu puor une cause d'absence rémunérée et/ou indemnisée.

Dans le cas spécifique du congé de maternité, la snuposiesn du ctroant de traiavl padennt la durée du congé prénatal et ptasaotnl est assimilée à une période de tiavral eicfftef puor la détermination des drtios que la salariée teint de son ancienneté.

b) La prime d'ancienneté est versée aux salariés ayants doirt qeul que siot le tpye de luer canortt de travail, dès lros que la coinodtin mlmainie d'ancienneté est remplie.

c) Puor les salariés tvilnalaart à tmpes piretal :

- la posegosrirn dnas le tpmes de l'ancienneté des salariés s'acquiert de la même façon que puor les salariés à tmeps complet, c'est-à-dire snas référence à l'horaire de taavril effectué ;

- la rémunération de la prime melsuenle d'ancienneté est calculée cmome puor les salariés tnarvlilaat à tmeps complet,

mias elle est versée au prrtaoa du nrombe d'heures mellseenus prévues au corntat de travail, ctpmoe non tneu des éventuelles hruees complémentaires ;

- dnas le cas visé au cinquième phagpraare de l'article 22.3, la rémunération de la prime muelensle d'ancienneté est calculée par rpaoprt à la nlevuole durée cltcnaeultroe de travail, tllee que précisée par avenant, aevc raeppl du différentiel non perçu sur les 3 mios cnuiotns précédant la régularisation du cnroatt du salarié.

(1) Vior ttire II "Avenant Cadres" de la convention.

Article 25 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

25-1. 1er Mai

Le 1er Mai est un juor férié chômé et payé conformément aux acertils L. 222-5 et L. 222-6 du cdoe du travail.

25-2. Aetrus jruos fériés

Le personnel, qlulee que siot sa durée de tviraal après 3 mios d'ancienneté, bénéficie chquae année de 7 arteus jruos fériés chômés et payés. Toutefois, dnas le cas où l'horaire est réparti sur mnois de 5 jours, le nomrbe de jruos fériés chômés et payés est calculé polonntilerrnmoepet au nbomre de jrous clcnuretotas aondrri à la veluar supérieure.

Ces jrous snot fixés dnas chauqe etsrepnrie ou établissement au cours du derneir trertmise de l'année puor l'année suivante, après calotnoisutn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque l'un de ces juors fériés chômés coïncide aevc le juor hatueibl de roeps du salarié, y crmipos le ropes dominical, il est attribué au salarié un juor de repos en cotmaisnoepn rémunéré cmome un juor férié chômé.

Le pimaenet de ces jrous fériés chômés n'entraîne anuuce réduction de la rémunération, conformément à la loi sur la mensualisation.

Cependant, le pneeamit n'a leiu que si l'intéressé a travaillé nenmloarmet le dernier juor cttruonecal de tiaravl anyat précédé le juor férié et le piemerr juor cteuntarcol de tiraavl l'ayant suivi, suaf acnesbe prévue par la présente ciovnneotn ou aoiostuiartn d'absence accordée par l'employeur.

Article 26 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

a) Les congés payés aennuls obéissent aux dpistisoonis législatives et réglementaires en vuugier (art. L. 223-1 à L. 223-15 du cdoe du travail).

L'article L. 223-11 prévoit duex formuels puor le cualcl de l'indemnité de congés payés :

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

-soit la rémunération qui aariut été perçue pneandt la période de congé si le salarié aaivt travaillé (formule dtie du « manitien du saalire »).

Chaque salarié diot bénéficier de l'application de cllee de ces duex fmerulos qui lui est la puls avantageuse.

b) L'entreprise peut, à son choix, culcealr les congés en juros ouvrés ou en juros ouvrables. Elle est tuene par le système qu'elle a csoihi elle-même.

c) Les detas de départ snot communiquées aux intéressés avant le 1er mars de cqahue année puor le congé principal.

d) Puor les apprentis, vior annxee V (1).

e) Les cotonijns taranilvlat dnas une même etirnerpse ont driot à un congé simultané (art. L. 223-7, al. 4, du cdoe du travail).

f) Le pronseenl dnot les etnfnas fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secranodie ou tecuinhqe ou snot en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 223-8, alinéa 2, du cdoe du travail, padnnet la période des vanaeccs scolaires.

g) Le rppael d'un salarié en congé ne puet aiovr leiu qu'exceptionnellement et il diot être sérieusement motivé. Le salarié rappelé a doirt à 2 jorus de congés payés supplémentaires, en sus du congé ratsent à courir, non copimrs les délais de voyage. Les frias occasionnés par ce rpeapl lui snot intégralement remboursés.

h) Snot considérés cmmoe périodes de trvaial efeitfcf puor la détermination de la durée et de la rémunération du congé aunenl :

-les périodes de congé payé ;

-le congé légal puor maternité ;

-les périodes pedannt lulseqeles l'exécution du ctonrat de triaval est senpdusue puor csaue de maladie, limitée à la période d'indemnisation due par l'employeur en vteru siot de l'article 29.3, siot de l'article 6.1 de l'avenant « Cerdas » (2) puor cette catégorie de salariés ;

-les périodes limitées à une durée inmnutpoirree de 1 an pdennat leeluqlses l'exécution du crtnaot de trviaal est sunuedspe puor casue d'accident du tvaairl ou de mdliaae ponlenserlisfoe ;

-les périodes miirlaiets oaloibiregts ;

-les périodes de fréquentation oirtogalbie de curos piresnoflnseos ;

-les hreeus de foramiton économique, scoalie et syilcadne prévues à l'article 6 de la présente ceovninton ;

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

-les aeruts périodes d'absence assimilées à du tariavl etffiecf par les dnisiitpsoos législatives et réglementaires en vigueur.

i) En cas de rtrupue du cnotrat de travail, le salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé anenul aeuuql il aaivt dirot diot rcovieer une indemnité cpntracoeisme puor la ftciraon de congé dnot il n'a pas bénéficié, suaf si la résiliation a été provoquée par une ftuae lrodue de sa part. Cette indemnité est due également en cas de démission.

(1) Vior trtie IV " Epmloi et foormatin " de la convention.

(2) Vior titre II de la convention.

Article 27 - Congés spéciaux de courte durée

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Comme prévu à l'article 26 b, les erepeirstns peuvent, à luer coihx ou par l'effet d'accords signés au nveiau de chanuce d'elles, caculelr les congés spéciaux fixés ci-dessous en juros olvbeuars ou en jorus ouvrés.

27.1. Congés puor événements fuiailmax

Des congés eienoxneltcps payés snot accordés au personnel, sur présentation d'un justificatif, dnas les conioidnts ci-dessous. Ces congés dnovert être pirs au moment des événements en csuae et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mslnuelee conformément à l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

a) Snas cndioiton d'ancienneté :

? mariage, ptcae cviil de solidarité du salarié : 4 juros ;

? nscansaie ou aipotodn d'un enanft : 3 jrous ;

? magaire d'un efnant : 1 juor ;

? décès du cinonjot ou d'un ennfat : 5 jruos ;

? décès du père ou de la mère : 3 juors ;

? décès d'un ature anneascdt ou d'un dandencset autre qu'un ennfat : 1 juor ; décès d'un beau-parent : 3 juors ;

? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 juros ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur : 1 juor ;

? décès du paaetrinre lié par un ptcae civil de solidarité, du ccuinobn : 5 jrous ;

? anoncne de la seuunrve d'un hadnaicp cehz un ennaft : 2 jours.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à puls de 300 kilomètres du dmoiilce du salarié il lui srea accordé, sur sa demande, une aotoriatsiun d'absence complémentaire de 1 juor ;

? entrée d'un efannt en classe maternelle, cuors préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

? mariage, ptace civil de solidarité du salarié : 5 juros ;

? première cminmooun d'un eafnnt : 1 juor ;

? déménagement : un juor non raulnobeleve anvat 4 ans.

c) Gdare d'un enfant mlaade

Le salarié anayt dnas l'entreprise une ancienneté au mnois égale à 1 an puet dmdneear à son empeulyor une aotiiusrotan d'absence spéciale (sans perte de rémunération mensuelle) en cas d'hospitalisation ou de mdliaae d'un enfant âgé de minos de 12 ans rnandet nécessaire la présence de son père ou de sa mère attestée par criicfteat médical.

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

En cas d'hospitalisation, 2 jrous supplémentaires ou 4 demi-journées snot accordés.

Cette atoaustriion d'absence est accordée au pnraet dnot le conniojt ne puet pas être présent au dlimicoe et au panret élevant suel son enfant.

Lorsque les duex peatnrs tlreavilnat dnas la même entreprise, les aionosutiarts d'absence pnveuet être cumulées par l'un des parents.

Dans le cas d'une hopasiliotaistn ou d'une mladiae de luogne durée d'un enfant de mnois de 12 ans, le salarié proura damneedr à son eouypmelr une attroaoiiusn d'absence snas sldoe ou une réduction de son temps de travail, suos réserve d'apporter à l'employeur ttuoe aittsoaettn adéquate jaiifntust ctete sitiuoatn exneictllepnoe et de repestcer un délai de prévenance miniaml de 48 heures, suaf en cas d'hospitalisation d'urgence.

27.2. Congés d'ancienneté
Les salariés jistnafiut d'une ancienneté ipeutnmroirne dnas l'entreprise d'au moins 15 ans bénéficient de jruos de congés payés supplémentaires aux congés anunles légaux tles que définis à l'article 26, rémunérés cmome tels, dnas les cnotiidons sveinauts :

? 1 juor puor les salariés aanyt 15 ans d'ancienneté ;

? 3 juors puor les salariés aynat 20 ans d'ancienneté ;

? 4 jours puor les salariés ayant 25 ans d'ancienneté.

Ces congés, dnot il n'est pas tneu ctmope puor l'application des dipotsniisos relevatis au fnncetmanioert prévues à l'article L. 223-8 du cdoe du travail, senort fixés après aorccd etnre l'employeur et le salarié sniuvat les mêmes modalités que cleels aliaebplcps aux congés légaux.

Article 28 - Service national obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

28.1. Passgae au ctnere de sélection

Les jeenus gnes salariés sumois à un emxaen (les 3 jours) dnas un ctnere de sélection militarie bénéficient, à cette occasion, d'un congé rémunéré d'une durée cntdpnrraosoee à cet eaexmn (temps de trarnpsot inclus) s'ils coptemnt dnas l'entreprise 3 mios d'ancienneté à la dtae de cet examen.

28.2. Aiomscemncslept du sievcre ntinoaal otriboiglae

Le départ au siecvre noaiantl entraîne la spnusseion du cnrtoat de tirvaal à durée indéterminée du salarié concerné. Il dnone lieu, au memnot du départ, au veemnrset d'une indemnité csmpacrneotie de congés payés.

Les salariés attesnirs aux ogntbiaiols imposées par le scivree préparatoire, ou qui se tovernut appelés au srcevie niaaotnl en exécution d'un enmagegnet « puor la durée de la grreue », ou à un trtie qeonluuqce bénéficient des mêmes dispositions, en aiippolcatn de l'article L. 122-21 du cdoe du travail.

Dès qu'il connaît la dtae de sa libération et au puls trad 1 mios svanuit celle-ci, le salarié qui désire repnedrre l'emploi qu'il ocicupat au meonmt où il a été appelé au sviecre noaiantl diot en irfmenor son empoyluer par ltrete recommandée aevc dendame d'avis de réception ; dnas cette hypothèse, il est réemployé dnas l'entreprise au puls trad dnas le mios qui siut sa demande, étant précisé que la durée d'ancienneté acsique antérieurement à l'accomplissement du sirvcee naniotal oraiotblgie (ou d'une période maritiile assimilée) est rrpiese en cmtpoe à la dtae de reotur effcietf puor déterminer son ancienneté.

De la même manière et dnas les mêmes délais, le salarié diot inmorfer son eplueoymr de sa volonté de rmproe son cnratot de tairavl dnas les ctionnoids prévues par celui-ci, à l'exception tuitofeos de cllee revtilae au délai-congé.

Sans aivs formulé dnas les délais ci-dessus, le cotanrt de tvriaal est considéré cmmoe rompu. Ce snot aorls les dionsoiispts des artciels L. 122-14 et sntuivas du cdoe du traavil qui s'appliquent.

Article 29 - Maladie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

29.1. Diitisspoons cmemuons

Les aneictdcs aeutrs que cuex visés à l'article 30 de la présente ctnoeoivnn snot assimilés à la maladie.

En doerhs des cas d'absence par alelirus réglementés par les texets ou explicités dnas la présente convention, le salarié aesbnt puor mdliaae diot prévenir son emueyplor et mitevor

cttee absence.

Au-delà de 3 jours, ctete anebcse diot en otrue être justifiée par ctaireifct médical.

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des olbgiaontis citées ci-dessus, l'employeur puet eeagngr une procédure dliniiprcasie soeln les dnpsoiitosis prévues à l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Toutefois, la msie en oreuve de cttee procédure puet être annulée si le salarié concerné aorppte la pvruee d'un cas de fcore mjuaree l'ayant empêché de rceepster ses obligations.

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

La mladaie n'est pas un miotf de rtuupre du cntorat de taavirl suos réserve de l'application de l'article 29.2 ci-dessous.

29.2. Mildaae prolongée

On entned par midaale prolongée une mliadae anayt fiat l'objet d'avis d'arrêts de taravil consécutifs de la prat des autorités médicales.

En cas de maalide visée à l'article D. 322-1 du cdoe de la sécurité sociale, le cntoart de tiavarl ne puet pas être rompu. Puor les aurtes mleadais prolongées, qeulels que sioent les modalités du rlmemeeancpt du salarié aesnbt puor miaalde prolongée, le cranott de tiaarvl de l'intéressé ne prruoa être rpmou pdnnaet une période de 12 mois.

A l'issue de cette période, lusqroe l'absence arpopte un toubrle ssmneamuifft grvae dnas le fotnnnoeinmect de l'entreprise, une procédure de licincneemet proura être engagée seoln les dsipisnoiots prévues à l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

Les diipsosotins ci-dessus ne fnot pas otcalsbe à la msie en oevure d'une procédure de lcencenimiet puor ftaue grave ou lorude du salarié ou si le mtiof est indépendant du miotf de la snuiseopsn du cnrtoat de travail.

29.3. Iisneotmdinan de la midalae

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

Le salarié anyat 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de telavrliar du fiat de mildaae reçoit, à cpotmer du 4e jour d'absence justifiée, une indemnité dnot le mnantot s'ajoute aux ptsranoetis versées par la sécurité sociale, snas préjudice de l'application éventuelle d'un régime de prévoyance (voir l'article 29.4).

Les durées définies au présent aicrlte se déterminent en jorus cnaedireals sanvuit le mdoe renetu par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à ausresr au salarié malade, en ftncooin de son ancienneté dnas l'entreprise, appréciée au peeirmr juor d'arrêt, et de la dtae à lelluqae le régime de prévoyance pnerd le raleis dnas les cniitondos saievtnus (2) :

a) 100 % de son sairlae pndanet les 30 pirerems jruos d'arrêt snauivt les 3 jrous de carence, après 3 ans révolus et mnois de 5 ans d'ancienneté ;

b) 100 % de son saarlie pendnat les 30 premeirs juors d'arrêt svnaiut les 3 jorus de carence, et 80 % les 27 juors suivants, après 5 ans révolus et mnois de 8 ans d'ancienneté ;

c) 100 % de son sliaare pnanedt les 60 pierrmes jruos d'arrêt suinavt les 3 jruos de carence, après 8 ans révolus d'ancienneté ;

d) Puor tuot salarié anayt puls de 22 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité s'élevant à 15 % de son slaiare diot être ajoutée aux pintesatros versées par la sécurité soalcie et cleels versées par le régime de prévoyance prévu à l'article 29.4 pnnaedt les durées d'absences saievtuns :

-du 61e au 70e jour iuclns d'absence puor les salariés aynat 22 ans révolus et minos de 28 ans d'ancienneté ;

-du 61e au 80e jour inucls d'absence puor les salariés aanyt 28 ans révolus et moins de 33 ans d'ancienneté ;

-du 61e au 90e jour inculs d'absence puor les salariés ayant 33 ans révolus et puls d'ancienneté.

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

Le salaire versé au salarié malade, par cmuul des indemnités journalières de la sécurité soiacle et de l'indemnisation ciolnlnneetnvoe asnii définie, ne puet être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il aivat travaillé pndeant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération iucannlt des variables, la paitre vbarilae à prnrede en considération est la mnnoyee mnlueslee des 12 dierenrs mois.

29.4. Régime de prévoyance

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

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

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

Article 30 - Accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le catnrot de tiarval du salarié viictme d'un acdnciet de tvarail ou d'une mlaadie proinnoefllssee est ssnepudu dnas les cdtiionons prévues aux aelcrtis L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du cdoe du travail, étant précisé que cette ssipnusoen est psrie en compte, cmome s'il s'agissait d'une période de travail, puor la détermination de tuos les antaeavgs légaux ou cvtninoenelnos liés à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Les salariés viimctes d'un aindccet du taiarvl reçoivent les indemnités prévues aux aietcrls 29.3 et 29.4 de la présente coenvitnon dnas les codoinints fixées par ces articles.

Toutefois, il n'est pas fiat aaicpopitln des cnitioodns d'ancienneté ni du délai de cncaree prévu à l'article 29.3.

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

Les salariés anyat 5 ans et puls d'ancienneté perçoivent l'indemnisation prévue aux aicelrts 29.3 b et sitvuans (1).

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

Article 31 - Maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les ciinotonds de travail, d'embauche, de muotaitn et de ptrioocten scoaile des salariées en état de gsserosse snot définies par les dntpiossiios législatives et réglementaires en vigueur, et nammnetot par les alitcers L. 122-25 à L. 122-32 du cdoe du travail.

Les salariées qui, anteandtt un enfant, ne peevunt pas ciunnteor à tiner luer eplmoi hiatebul et oucpecnt momentanément, après aivs d'aptitude du médecin du travail, un autre poste ne sesunisbt pas de réduction de sailrae ni de coefficient.

A pitarr de la réception par l'employeur du cirfcatiet médical atetastnt l'état de grossesse, les salariées eitecenns ne prrnouot se vior iesmpor de trelvailar en nrnoucte (cette notion étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, eells snot autorisées à une entrée retardée et à une sirtoe anticipée d'un qarut d'heure par juor travaillé, snas perte de salaire.

Ces duex qtruas d'heure par juor travaillé punveet être, d'un comumn accord, groupés en une demi-heure prsie en une sleue fois.

Après inmoiforatn préalable et sur justificatif, elles bénéficient d'une aatirisotoun d'absence d'une demi-journée (4 heures) puor ccahun de duex pemerris eexmans prénatals obligatoires.

En cas d'allaitement, il est accordé sur jisctutfiaif une aturistoiaon d'absence de 1 huree le matin et de 1 herue l'après-midi jusqu'au 6e mois de l'enfant (1).

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

Article 32 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans le crade des dsnsiipootis législatives et réglementaires en vigueur, le salarié puet ddamneer à l'issue du congé de maternité, s'il s'agit d'une femme, et à la nanscsaie de l'enfant, s'il s'agit d'un homme :

-soit un congé preaantl d'éducation dnruat luqeel le coanrtt de traiavl est suepsndu ;

-soit un tvaairl à temps ptaeril dnot la répartition hraaoeddbime ou mueeslnle ansii que ses éventuelles mioatficidnos fnot l'objet d'un acorcd entre le salarié et son eupmeylor dnas les ltmiies fixées par les ditsponisois législatives et réglementaires en vuuiger (art. L. 122-28-1 du cdoe du travail).

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Pour élever son enfant, le salarié puet résilier son cnrtaot de tviaral à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du cdoe du taraivl ou, le cas échéant, 2 mios après la nacnsasie ou l'arrivée au foyer de l'enfant, snas être tneu de rcsepteer le délai de préavis, ni de peayr de ce fiat une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dnas l'année siavnut la rruptue de son craotnt de travail, sotiillecr dnas les mêmes freoms son réembauchage ; l'employeur est arlos tenu, pdnanet 1 an, de l'embaucher par priorité dnas les emlipos auuqxels sa qiofauitilcan lui peermt de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tuos les atnagaves qu'il aviat aicuqs au moment de son départ.

Le salarié doit, puor bénéficier des dtsinoiosips du présent aicrlte découlant de l'article L. 122-28 du cdoe du travail, ineomrfr son epleumyor par ltrete recommandée aevc accusé de réception au mnios 15 juros avant la dtae eivefctfe de la résiliation de son contrat.

Article 34 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le délai-congé diot être effectué. Toutefois, solen les diiitssnopos de l'article L. 122-8 du cdoe du travail, l'employeur puet en diessepnr le salarié. Cette despsine diot firae l'objet d'un écrit.

Il est attribué au salarié une indemnité cetcnmpisoare de préavis non effectué cnapsdreronot à la rémunération qu'il aaiurt perçue s'il aiavt travaillé.

En cas de miiatfidoocn sbtnlietlusae du cntraot de traavil refusée par le salarié et dnot l'application immédiate ciuodnt à l'impossibilité d'effectuer le préavis, la même règle s'applique.

Les petiars penuvet cvoeinnr de façon eexsrspe d'écourter la durée de ce délai-congé (préavis), nmaetnmot 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. Dnas l'intérêt du salarié cmmoe de l'employeur, l'écrit cutnosite la fmroe privilégiée de la ciirnaftmoon d'une démission.

Cet écrit ptorant la dtae précise de début du délai-congé puet être riems en mian prrpoe par le salarié aevc mnieotn de la dtae de réception et de la siratunge portées par l'employeur, ou adressé à l'employeur par ltrete recommandée aevc dnemade d'avis de réception.

Lorsque la démission d'un salarié suos coartnt à durée indéterminée itrievnnet au-delà de la période d'essai, le délai-congé (préavis) dû par le salarié est fixé comme siut :

-1 mios (à competr de la dtae de la réception ou de la rsieme en mian prrpoe de la lttere de démission) puor les employés ou ovrieurs ;

-2 mios (à cepomtr de la dtae de la réception ou de la rsmiee en mian propre de la lttere de démission) puor les agetns de maîtrise.

34.2. En cas de lneicienecmt

Au-delà de la période d'essai et hros cas de ftaue sfeianummsft gavre puor jsiutiefr la rruptue immédiate ou de fuate lourde, la durée du délai-congé (préavis) acbppallie en matière de lenciemnecit est asnii fixée :

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

-pour les salariés angtes de maîtrise : 2 mois.

Le salarié licencié qui, lusroqe la moitié au minos de son délai-congé (préavis) a été effectuée, a trouvé un nuovel elpomi puet opceucr cet eolmpi 3 jruos après aivor dûment avisé par écrit son emylpueor de son iotnnietn de rridjenoe ce nouevl employeur.

Dans ce cas, il pevcrera le sirlaae csnpaooerdrnt à la période de préavis effectuée dnas l'entreprise qu'il quitte.

Article 35 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Sous réserve des dnsiosoiitps législatives et réglementaires spécifiques à caeretins catégories de salariés et au lmicecinenet puor mtoif économique, le liceenencmit d'un salarié est régi par les acleirts L. 122-14 et sinatuvs ou L. 122-41 du cdoe du travail.

Article 36 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le salarié lié par un ctoanrt de traival à durée indéterminée et qui est licencié par son eeoplumyr perçoit, s'il a driot à un délai-congé, une indemnité de lecmneciient dnas les ciidoontns stinauves :

- le salarié diot avoir, à la dtae où le lneicmcineet pnred effet, au mions 1 an d'ancienneté iponuirtnrmee au scivree du même eeypmolur ;

- la rémunération burte saenrvt de référence au cacull de l'indemnité de lnneciciemet est le slriaae burt meseunl myeon des 3 dnrreeis mios ou des 12 dreierns mios si ce clcual est puls fvaloabre au salarié.

Le tuax et les modalités de caucll de l'indemnité de lienemnecict snot fixés par le taealbu ci-dessous :

ANCIENNETE SERREUUIPE A... (en années révolues)	COEFFICIENT A APPLIQUER au sraiale burt msenuel 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 leieicnncemt ainsi calculée est majorée de 10 % lsoqrue le salarié licencié a puls de 50 ans d'âge.

Article 37 - Recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié peut, dnas la liitme de 64 heures, s'absenter de son leiu de tvarail puor rhehecrecr un emploi, jusqu'au memont où il a trouvé un nvoeul emploi.

Ces hueers d'absence, rémunérées par l'employeur, pneeuvt être psries dnas les citinonods sietanvus :

- elels peenuvt être groupées, d'un coummn acrcod etnre les parties, puor écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

- eells pneuvet être groupées, d'un comumn acrocd ertne les parties, en prsilueus fios suos forme de 16 demi-journées de 4 hereus ;

- eells pvnueet être prises, dnas la lmitie de 64 heures, d'un commun acorcd enrte les parties, à roisan de 2 hueres par juor fixées en référence à l'heure habeultlie d'arrivée ou de départ du tiaarvl ;

- elles pnvueet être prises, dnas la litime de 64 heures, qu'il y ait ou non aocrcd entre les parties, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié, à rsoain de 2 juors au puls par semaine.

Pour les salariés employés à tepms partiel, les dinsstooipis du présent atrilce s'appliquent au prrtaoa de la mnynoee des hereus réellement travaillées au cruos des 12 dreneris mios ou, à défaut de ctete ancienneté, à ceotmpr de la dtae d'embauche.

En cas de rémunération inlunact des variables, le sraiale à perndre en considération est la mneynoe mlnleesue des 12 drneiers mois.

Article 38 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans le cas du départ à la rtaeirte d'un salarié, les dinootisipss législatives et réglementaires en vuiuegr s'appliquent :

- les salariés pvuenet fiare vloair lures doitrs à la retraite, à ptrair de l'âge mnumiim rqeius par les txtees et bénéficier d'une psienon de vileeislse au tuax plien s'ils junefiistt de la durée de cosittaion nécessaire, à tuax réduit dnas le cas ciornrate ; le salarié est tneu de prévenir l'employeur 2 mios avant la dtae de son départ de l'entreprise ;

- les eerymolups peuvent mttere fin au crnatot de tavaril de leurs salariés aaynt atentit l'âge de 65 ans et rlsesinampt les cinitonods puor bénéficier d'une pnosein de vseillsiee au tuax plein, suos réserve d'en aviesr ces dneeirrs dnas les 6 mios précédant la dtae d'effet de luer msie à la retraite.

Dans les cas cités ci-dessus, une indemnité de départ à la rartteie est versée au salarié en foctnoin du srilaae meuesnl

burt moeyn des 12 drreenis mois.

Le tuax et les modalités de culacl de l'indemnité de départ à la rtaitere snot fixés par le tbaaleu ci-dessous :

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

Article 39 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les ensiprtrees cpormises dnas le camhp d'application de la présente ctvoeoinnn dnioevt adhérer à un régime de rareitte complémentaire puor luers salariés employés, orivreus ou agnets de maîtrise dnot les gtenairas sireevs pvuenet être différentes en fcotnion du stautt des intéressés.

Le tuax munmiim de catsiotoin est réparti à rioasn de 60 % à la carghe de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Article 40 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

40.1. Apnsipatsgree et fomtrioan intaliie

Les modalités et l'organisation de l'apprentissage dnas l'entreprise snot régies par les atielrcs L. 117-1 et suinvtas du cdoe du tvarial et snot complétées par les doponsiitiss de l'annexe V à la présente convention.

Dans le cdare des cmmoisionss psorofeliennelss ctntlaeosuivs du ministère de l'éducation nationale, les ptaries srgnaeaiits de la présente cionetonvn s'engagent à foveiasrr la création et l'adaptation régulière de la fooratimn ilaintie aux bsneios de la prifossoen et de ses salariés.

40.2. Ftimoaron peiressfollnone cnountie

La fomitoran plnnreesolsoife cuonntie est régie par les dosiosipnits législatives, réglementaires et coolnnleenneitvs en viuguer et est complétée par les dpiotinssois de l'annexe V à la présente convention.

Article 41 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

41.1. Fiotomran des salariés à la sécurité

Une fmroiaotn à l'hygiène et à la sécurité diot être donnée aux salariés, nammtonet :

-à l'embauche ;

-lors d'un cmeaghnnet de poste ;

-en cas de moacifitidon du matériel de sécurité ;

-en cas de cenmgehant de la législation sur la sécurité ;

-en cas de mifiodoicatn de l'agencement des loaucx et neammtnot sur les rsueiqs spécifiques à l'entreprise notifiés par la médecine du travail.

L'employeur diot oimitoblrgeaent mterte à la diisopstion des salariés, y cipomrs du prsneenol mis à dotsoipisin par des perrtasiates extérieurs (intérim), le matériel réglementaire de prttooicen et de prévention des aidctcnes de tivraal adapté aux rsieuqs spécifiques.

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

Le salarié est tneu de recespter les meersus de ptotoricen et de prévention des accidents, asnii que les pprtiirocenss particulières cuenontes dnas le règlement intérieur de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité.

Les salariés suos ctnarot à durée déterminée et les salariés intérimaires ne devonit pas être employés à des tavruax particulièrement dagerunex tles que définis par les lios et règlements en viuguer (art. L. 122-3 et L. 124-2-3 du cdoe du travail).

41.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des cdononiits de tirvaal (CHSCT) (1)

En aipliotcpan de la loi du 31 décembre 1991, les représentants du pnerseonl au comité d'hygiène, de sécurité et des cndoitnois de travail, dnas les établissements elnaoypmt puls de 50

salariés, bénéficient de la fmtaooirn nécessaire à l'exercice de lreus msiisons dnas les ctnndoiois satviuens :

1. Bénéficiaires

Bénéficient de ces dsotinispois les salariés qui détiennent un mnadat de représentant du penseronl au CHCST ou les délégués du pnnesroel ivtnsies de ctete mission. La foamroitn diot être reçue si plsbisoe dnas les 3 mios suivnat la nomination.

2. Nutare de la fritamoon

La fotoriman dnot bénéficient les mmberes précédemment cités a puor objet de développer luer aituptde à déceler et à mereusr les rqesuis pieerloonnsfss et à ansyealr les conodntiis de traival spécifiques aux activités couverte, par la présente convention.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à ieiitnr cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés puor prévenir les ruesiqs pnoflnroesesis et améliorer les cnnotidios de travail.

Elle est dispensée à cauhqe intéressé solen un pragomrme qui tneit compte, etrne autres, des caractéristiques de la pssiefroon et des caractères spécifiques de son entreprise.

3. Modalités ptriaueqs

Le mermbe du CCSHT ou le délégué du pornneesl rnpleiamsst ces fninctoos qui ennted bénéficier d'un sgate de ftmoiaorn en fiat la dadmnee à son employeur. Ctete dmadene précise la dtae à lueqlale il shtiauoe bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son pirx anisi que le nom de l'organisme, leimrebnt cshoii par le salarié pamri cuex de la ltise citée en 4, qui sareit chargé de l'assurer.

La dedmane de satge diot être présentée au mnios 1 mios anavt le début de celui-ci.

L'employeur puet rorepetr le sagte si l'absence du salarié est susceptible, après aivs cofmonre du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'avoir, à la dtae prévue, des conséquences préjudiciables à la bnnoe mhrcae de l'entreprise. Ctete faculté de rpreot ne puet être exercée qu'une fios vis-à-vis d'une même demande.

La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de 8 juors à cptmoer de la réception de la demande.

4. Oarnmeisgs chargés d'assurer la farmioton

Il s'agit de cuex qui fiungert sur la ltsie oflicfiele des oarmigesns habilités par les pirouovs piuclbs au niaveu naaitonl ou régional, et qui dnroevt tenir ctpome du chaier des cerhags annexé à la présente convention.

L'organisme délivre à la fin du stage une aitteosattn d'assiduité que l'intéressé rmeet à son eomyluper lorsqu'il rrenped son travail.

5. Prsie en cghrae par l'employeur des firas de fiotoramn

a) La prise en chgare financière de cttee fiotmraon est de 5 juros au mxuaimm par mmbere de CCHST ou délégué du peeosnrnl exerçant cette fointcon et auarssnt son mnaadt dnas un magasin, un entrepôt, un SAV ou un sevirce de siège, dnas la ltmiie de duex mnaatds consécutifs ou non.

b) Dnas les cooidnntis fixées au phagaaprre a, l'employeur prned en crhage :

-la rémunération des segritaais ;

-les firas de déplacement et de séjour sinauvt les règles de l'article 4 de la présente cvontinoen ;

-la rémunération de l'organisme de fimoaortn à cenuccorrne de 46 fios le miinumm gtaarni par jour.

41.3. Eexnams médicaux

Outre l'examen médical d'embauche visé à l'article 15 de la présente convention, un eamxen médical anuenl est obligatoire. L'examen médical de riespre du tivraal est oiotgbliare dnas les cas visés à l'article R. 241-51 du cdoe du travail.

Les dtae et huere snot notifiées par écrit au mnios 3 jours aavnt la dtae de l'examen médical cntroe décharge datée et signée du salarié convoqué. Le rfues réitéré et non justifié par un salarié de se rnerde à la covoctiaonn de la vtsiie médicale anullene puet petrmrtee à l'employeur la msie en orveue d'une procédure disciplinaire.

Le tmeps de tjerat et le tmpes nécessité par les emnexas médicaux snot rémunérés comme prévu par l'article R. 241-53 du cdoe du travail.

(1) Vior également l'annexe B aux cesuals générales.

Article 43 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 18 juin 1993

Les différends cceltolfis nés de l'application de la présente coinonevtn qui n'auraient pu être réglés ertne la deicotirn et les délégués du penneorsl de l'entreprise intéressée seornt déférés à une cimosmison pairrtaie pelisnroflnesoe de ctolicnoiian composée et fcnntinonaot sloen les dinpisositos des actleirs L. 523-1 et stviuans et R. 523-1 et satuivns du cdoe du travail.

Cette cmmsoioisn prraiatie purroa également être sasiie des différends idlneuiidvs prévus à l'article 22.2, alinéa 6.

Article 44 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La présente cnootievnn erntera en viugeur au *1er jivnear 1993*.

Tetous les qtnsuoeis d'ordre cotelcilf non prévues par la présente cvntnioeon prouornt firae l'objet d'avenants particuliers.

(*) Vior préambule.

Article 45 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le ttexe de la présente convention, de ses anexens et avenants srea déposé en aantut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Prias et à la drcotiein départementale du tavaril et de l'emploi de Paris, conformément aux alecitrs L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

Article 46 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les ciitnnoods d'adhésion à la présente cnotioevnn cvtilelcoe snot définies par les diionosspits législatives et réglementaires en vigueur, et nonmmetat par les acertlis L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 47 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'extension de la présente convention, de ses aexnnes et atnneavs srea demandée à l'initiative de la prtiae la puls dnegiitle conformément aux dnstiispioos de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Titre II : Avenant cadres

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le présent aevnant détermine les dtsioonispis particulières acpbpelalis aux salariés crdeas des epsietnrres cmesripos dnas le cmahp d'application ttreorraiil et pnrfososeneil de la centnoiovn ctloicevle nnltaaioe des ccoemrmes et scvereis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Cet anvanet complète les dposnsiitois générales de ldatie cnnievootn collective.

Article 2 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La csfasioaciltin des caders fgurie en axenne I (1) à la présente convention.

(1) Vior trite III "Classification" de la convention.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

3.1. Eaengmengt et période d'essai

Le ctoanrt de travail, établi par écrit, précisera nteanmmot la fonction, la qualification, le leiu d'exercice du travail, le cneofeifcit hiérarchique, les aoniettpenmps garantis, les éléments cunitoistfts de la rémunération et la durée de tavaril du cadre.

Le cnoratt de tviaarl n'est cnolcu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois. Toutefois, si le conratt de tvraial le prévoit, cette période puet être renouvelée une fois, puor un durée talote (période ilintiae puls renouvellement) au puls égale à 6 mois. Ce rueelmloneenvt diot friae l'objet siot d'une ntociafition écrite, siot d'un avneant signé des duex paertis iiqnnadut le motif, qui diot être rmeis à l'intéressé au mnois 2 senaeims anvat la dtae de fin de période d'essai initiale.

3.2. Préavis réciproque dunrat la période d'essai

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

- 1 snamiee jusqu'à 1 mios de présence ;

- 2 sieanems de 1 mios à 3 mios de présence ;

- 1 mios enrte 3 et 6 mios de présence puor la ptaire anayt renouvelé la période d'essai et 15 juros puor l'autre partie.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les diinsipostos légales rivaeltes à la durée mixmlaae du tairval s'appliquent (46 herues par seiamne en mnnoyee sur 12 snemieas consécutives).

L'horaire de trviaal puet cpdrromene des dépassements inhérents à la finctoon dnas le cdrae d'un hariroe ffrotiiraae menseul inrcist au cntoart de travail. Dnas ce cas, la rémunération meulelnse diot être au mnios égale à cllee qui résulterait de l'application du siraale miainml et des mioaanjotrs puor heures supplémentaires, snas préjudice de l'application des rpeos compensateurs.

Lorsque les fnntooics d'un crade l'appellent emlntneleeiocnxpet à des dépassements de l'horaire inhérent à sa fcootinn (notamment taiarvl du dimanche, taviarl de nuit, jours fériés), les modalités de rémunération dvenort être définies siot dnas les accodrs d'entreprise, soit, à défaut, dnas son crtoant de travail.

Article 5 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Les permis d'ancienneté puor les crades qui y ont doirt dnas les ctdiinoons de l'arrêté du 3 décembre 1948 (ceux de la psiitoon I) snot fixées sur les besas de l'article 24 de la convention.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

6.1. Maladie

Tout cadre aynat 2 ans l'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de tlarelavir du fiat de mdiaale reçoit, à coptmer du peirmer juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le manontt s'ajoute aux poetarntsis versées par allueris par la sécurité sociale, snas préjudice de l'application du régime de prévoyance miamnil tel que prévu par l'annexe IV " Prévoyance " ou d'un régime puls favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à asseurr au salarié malade, en fticoonn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son slaiare pdnnaet les 30 prreeims juors d'arrêt et 75 % pandent les 30 juros suivants, de 2 ans à mnois de 5 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son sraaile pnandet les 30 pmireers juros d'arrêt et 90 % pdnenat les 30 jruos suivants, de 5 ans à mnois de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son sliraae pednant les 60 prmeires juors d'arrêt et 90 % peandnt les 30 juros snituavs au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Aeicdncts du tariavl ou mdaliae professionnelle

Tout cadre qui est dnas l'incapacité de tvrileaalr du fiat d'un anicedct du tviraal ou d'une mdliaae possiorefnnelle reçoit, à cotempr du pmeierr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le matnnot s'ajoute aux psteontaris versées par aluilers par la sécurité sociale, snas préjudice de l'application du régime de prévoyance mamniil tel que prévu par l'avenant n° 39 du 21 nvobreme 1986 ou d'un régime puls favorable.

Cette indemnité est calculée de façon à aursser au salarié accidenté, en ficotnon de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son sliraae pndaent les 30 pmerires juros d'arrêt et 90 % peadnnt les 30 jours santivus s'il a minos de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son slraiae pedannt les 60 preremis jours d'arrêt et 90 % pandnet les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Indemnisation

Quel que siot le moitf de l'arrêt, la durée totale d'indemnisation ne peut, à auucn moment, dépasser sur une période " gslntsiae " de 12 mios la durée fixée ci-dessus, cette période s'appréciant au peiemrr juor de l'arrêt.

Les dpsiiistoons ci-dessus ne fnot pas ostalcbe à l'application de la mensualisation.

Le sraiale versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité scalioe et de l'indemnisation ceviltnenonnole ansii définie, ne puet être supérieur à ceuli qu'aurait perçu l'intéressé s'il aviat travaillé pedannt la même période.

Toutefois, en cas de rémunération iannulct des variables, la praite valrbiae à prrdene en considération est la monnyee meesunlle des 12 drierens mois.

Arrêté du 21 jiun 2000 art. 1 : Snot rueends obligatoires, puor tuos les eurplmeyos et tuos les salariés cmprios dnas le chmap d'application de la cnnevtioon ctcleovlie nolntiaae des comremces et secivres de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novermbe 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un masiagn de vente, les dsiponitsois de l'avenant n° 19 du 1er mras 2000 (annexe IV sur la prévoyance) à la cnnotvoien ceivltolce susvisée, suos réserve de l'application de l'article 7 de la citvononen ctlieolvce nloianate de rtetireas et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947 modifiée.

Article 7 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle puet être réduite d'un cmoumn acorcd ertne les pirtaes soeln les diitsoosnpis prévues à l'article 35 des clsaues générales.

Article 8 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le crade lié par un ctoarnt de tiraavl à durée indéterminée et qui est licencié par son euolmyepr a dirot à une indemnité de leenncimicet dnas les cnnioditos saventius :

- il diot aivor bénéficié d'un dorit à délai-congé ;

- il diot avoir, à la dtae où le liceenneimct pernd effet, au mnios 1 an d'ancienneté snas inrtuertipon au svciere du même eyopelumr ;

- le siarlae pirs en considération puor le culcal de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 deerrins mios précédant le leniccmeenit ou, seoln la flmroue la puls aateavsugne puor l'intéressé, le tires des 3 denriers mois, étant enedntu que dnas ce cas tuote prime ou gciairttofian de caractère aenunl ou excpentoeinl qui aiarut été versée au salarié pnaendt cttee période ne sreait pirse en cpotme que pro rtaa temporis.

Le tuax et les modalités de ccular de l'indemnité de liccnnieemet snot fixés en référence au taalebu ci-dessous :

Ancienneté supérieure à... (en années révolues)	Coefficient à alippequr au saarlie burt mnesuel 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 lnicicneemet anisi calculée est majorée de 15 % luosrqe le cadre licencié a au minos 50 ans d'âge.

Article 9 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Dans le cas du départ à la ratirete d'un salarié, les dioisoipnsts législatives et réglementaires en vugeuir s'appliquent, en pciieatrlur les sueaintvs :

- les cedras peuvent, à ptirar de l'âge mnmiium ruiqes par les textes, bénéficier d'une pseoinn vlielseise au tuax peiln s'ils jfisitnuet de la durée nécessaire de cotisations, à tuax réduit dnas le cas contraire.*Le crade est tneu de prévenir l'employeur 3 mios anvat la dtae de son départ de l'entreprise (1) ;*

- l'employeur puet mtetre fin au cnoartt de taarivl d'un crdae aynat atnetit l'âge de 65 ans et jtiuiansft de la durée de csnatooiits nécessaire puor bénéficier de la rrtiatee à tuax peiln suos réserve d'en aeisvr ce cdrae dnas les 6 mios précédant la dtae d'effet de la msie à la retraite.

Le sarilae pirs en considération puor le culacl de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 dernires mios précédant le départ en riertate ou, soeln la fulmroe la puls agsnauetave puor l'intéressé, treis des 3 deienrrs mois, étant edetnnu que dnas ce cas ttoue pmrie ou grotticafaiin de caractère auennl ou einntpxcoeel qui aurait été versée au salarié pndeant cttee période ne siaret psire en cpomte que pro rtaa temporis.

Ancienneté supérieure A... (en années révolus)	Coefficient à aiuqepplr sialare burt meusnel 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 : puls 0,20 par année supplémentaire.	

(1) Prahse exlcue de l'extension (arrêté du 9 mras 1993, art. 1er).

Article 10 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La mtfoiaoidicn qui cecrnnoe le leiu ou le crdae géographique de taviarl cnenovu et qui ispmoe un chenmanegt de résidence derva être notifiée par écrit.

Un délai de 4 smenieas srea accordé au cdare aifn de lui permttree d'organiser dnas les muleeeirls cdootinnis sa maotitun et son cngeenhmat d'affectation géographique.

Lorsque le leiu de tiaavrl fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une mcoaoiidtifn prévue ou non par le caorntt de tvaairl et nécessitant un cgmahnneet de résidence, les faris justifiés de déménagement ainsi que le voyage de l'intéressé et de sa falilme (conjoint et pesroenns à charge) snot remboursés par l'employeur, après acrocd ernte ce dnieerr et l'intéressé.

Les cotoinnids dnas luelqeelss s'effectuera ce teanrrfst snot réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, pittaocaripin à des fairs de réinstallation indispensable, etc.)

Quelles que sineot les dinisipsoots prévues par le cortant de taavril en matière de matituon et dès lros qu'ayant fiat l'objet de puls de duex mesuers de maoiuttn à l'initiative de l'employeur aaynt nécessité un cgeeanmnht de résidence dnas les 3 dernières années, de dtae à date, celui-ci rfeuse la nvleluoe mutation, l'employeur rtpeceersa la procédure de lcmeeicnniet et l'intéressé bénéficiera des indemnités qui y snot attachées.

Ces dsiontsiiops ne snot pas aciealblpps aux craeds débutants pnndeat la première année.

Lorsqu'un mberme du psrnneoel d'encadrement est appelé à oepcucr un ptsoe dnas un établissement situé hros du tierirrote

métropolitain à la sutie d'un egngmeaent ou d'une mutation, il srea établi, aanvt son départ, un caorntt écrit qui précisera les ciootninds de cet egganemnet ou de cette mutation.

Pour l'application des ceuasls de la présente convention, l'ancienneté acqisue hros de la métropole etrne en linge de cmtpoe lros de la réintégration de l'intéressé dnas les merbmes du pserenonl d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

La bchrnae des ccmeemros et svrieces de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager siubt dipeus peruluiss années d'importantes évolutions tniocgeqlhueos et économiques qui ont des conséquences sur l'organisation et le cennotu du tavaril de tuos les emplois.

En riason de ces midoacfinoits et ctmpoe tneu de la diversité des eiesterprns de la branche, il est aarppu satobaihule de detor la cnontvoein d'un système de ctfssoailician adapté.

Tel est l'objet du présent aoccrd qui détermine les neuolvels cninodiots et modalités de cftsalisoaicin à prtair des critères classants. Il rcalpmee le système précédent inspiré des arrêtés Parodi.

Ctete nuvelloe ctiifiocsalasn répond à la volonté des piteras signataires. Elle vsie à prnrede en cpotme l'évolution des métiers de la branche, à atietrr du ponenrsel qualifié et à fidéliser les salariés expérimentés en luer prtetament d'évoluer dnas luer carrière professionnelle.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Le chmap d'application du présent acrocd est celui défini à l'article 1er et à l'annexe A des cusales générales de la coneovtinn coctvliele nnaotliae des ccemroems et sirceevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Système de classification

La diversité des eerenitprss eratnnt dnas le champ d'application de la ceniotnvon ctclievloe a cunidot à psoroper un système de cifocitslasian aldtpaabe à tuot tpye d'établissement et à tuot tpye de fonction.

La méthode rsopee sur l'utilisation de critères cnlsasats qui pnmretetet d'analyser les fiontoncs indépendamment de la personnalité d'un salarié et de tutoe apetaliplon professionnelle.

Article 2 - Méthode des critères classants

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Présentation des critères

Trios critères ctsnlsaas aynat la même iocanpmtre ont été ruenets :

- la complexité de l'action qui vriae soeln le nombre, le degré et la difficulté des tâches à accomplir, les ifnomiartons à collecter, les difficultés à résoudre, les réflexions à mener et les obictjefs à andetirte ;

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

a) le degré de liberté que rqureiet l'emploi dnas l'exécution des activités qu'il rovrcuee ;

b) les nécessités du contrôle, de corictoren des situations, et la rehccerhe de slioontus ;

c) la crbitntiouon aux pmoerafcrens de l'entreprise par des aitcnos intenres ou externes.

La formation, l'expérience, la compétence qui frmnoet l'ensemble des srvoais et savoir-faire ruiqes puor eeercxr les activités qeuls que soinet les modes d'acquisition (formation inalitie ou continue, expérience professionnelle) et luer tpye de vidloiaatn (diplôme ou non).

Présentation de la gillre de ciafasiclostin (annexe A)

1. Ouvriers, employés, atgnes de maîtrise

Elle renrped hzametlnoiroent les 3 critères classants.

Verticalement, elle ctpmoe 4 nievaux de qauictfialoin aevc 3 échelons par niveau.

Les 3 pemerris neivaux cenrnocent la catégorie des employés-ouvriers.

Le 4e niaevu cennroce la catégorie des agtens de maîtrise.

Les critères csastanls revêtant la même importance, une lutecre hlatoznroie de la glrile premet d'apprécier, puor un même échelon, l'ensemble des egexcenis mlmeniias aqeuul un epolmi diot répondre cioantmncmmeot puor puvioor y être classé.

Verticalement, la glrile présente la guoiardtan de vealur des critères clssaant selon les échelons et les niveaux.

2. Cadres

Elle définit la posotiin de crade et ctpomroe 4 nauveix petrnetamt de caelssr les epiolms de crade siunavt l'autonomie et la responsabilité requises, qluele que siot la fcniootn occupée.

Article 3 - Application Application de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Emplois-repères

Aifn d'aider les eiepentrsrs à mttere en aoilptcaipn la gillre de claiaisfsotcin puor lrues salariés, il a été défini 17 emplois-repères (annexe B).

Ces emiopls ont été jugés scfiiainfgtis et dnoc " repères " puor duex risnoas :

- ils snot présents dnas pqesure teotus les eteiprnress ;

- ils ceneconnrt le puls garnd nobrme de salariés.

Ces emplois-repères qui, à trite d'exemple, ont été classés à paitrr de la girlle de citsscfoiilaan ne représentent nmlleuent une ltsie eiuvxstahe des eioplms et de luer évolution. Luer énumération et luer ceonntu snerot réexaminés chauqe fios que de bseion par la csoosiimmn piiratrae noiaatnle sur la bsae d'un aivs tuqnechie rendu par la cioiossmmn piraritae noaitlane de l'emploi et de la fmiortaon pnnoeorlfslesie (CPNEFP).

Le pnntinmseoioet des emplois-repères tel que défini ci-après cnocrene umeniquent cuex dnot les tâches snot décrites par les fciehs 1 à 17.

Les epresnitres donievt poteinionsr luers emloips par rprapot aux emplois-repères à des nuaievx puls élevés dnas la mresue

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

2. Eouataviln périodique de l'emploi

A périodicité régulière, qui ne puet excéder 2 ans, l'entreprise vérifie que l'emploi occupé par le salarié crnospeord touurjos à son peonensitonimt dnas la classification. Cette vérification ne se sutsuibte pas au bialn de compétences cnceornant le salarié lui-même et réalisé à son initiative.

Article 4 - Situation des salariés débutant dans la profession

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Lros de luer engagement, ces salariés snot classés, indépendamment de luer stitaioun de débutant, drmeeicetnt à la caclifsisation de l'emploi puor leuqel ils snot engagés.

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

- 9 mios puor les oiverrus et employés classés aux naieuvx I, II et III de la glirle ;

- 12 mios puor les agents de maîtrise (niveau IV de la grille) ;

- 18 mios puor les cadres,

luer cloiiscatfsian diot être réexaminée conformément à l'article 3.2.

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

Article 5 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

(texte modificateur)

Article 6 - Groupe technique de la classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Ctusoiotintn du goprue thqieunce de classification

Un gpoure tqneuchie de citsciosiaflan est constitué sur le paln naitonal puor une durée de 2 ans à cpmeotr de la dtae de paoutirn de l'extension de l'avenant.

Il est composé :

- d'une part, d'un collège de salariés constitué d'un délégué par oiginatsroan snicydale représentative ;

- d'autre part, d'un collège d'employeurs en nrmobe égal à cleui des salariés,

dnot les nmos et les coordonnées de cacuhn des représentants senrot communiqués au secrétariat du gpoure par chuacne des organisations.

2. Mission

Il a puor oejbt de vérifier la bonne acaoippiltn des dioipnotsiss du présent anvnaet et d'en comifnrer l'interprétation.
3. Fonctionnement

Le gporue est réuni au mions une fios par trestimre la première année, une fios par semestre la deuxième année. A l'issue de la deuxième année, c'est la csmmosiion d'interprétation qui pernd le relais.

Il proura également se réunir à la suite d'une siasine adressée au secrétariat du gurpoe thcniueqe qui en cnrqvouoea les mbmrees dnas un délai de 15 jorus aifn que la réunion se tinene dnas les 30 jorus de ldatie saisine.

En cas d'empêchement, tuot délégué puet maadtner un délégué d'une arute oosaniatgirn que la sienne. Les décisions d'interprétation snot psiers à la majorité spmlie des mbeerms présents et représentés aevc mnenoits des veots individuels.

En cas de ttaloe asbcnee des délégués d'un collège, un csoatnt de cecnrae est acté et la réunion est convoquée dnas un nauveou délai de 15 jours.

La ssiniae ne puet être présentée que de façon écrite au secrétariat du gorupe thnqiceue par l'une des piarets cnpsomoat ccuhan des collèges.

Les précisions apportées par le grpoue tqinhuece snot communiquées aux oniaanogisrts et déposées au baeuru des cnoventnios cloticevles du ministère du traiavl et de l'emploi.

Article 7 - Passage à la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Dtae d'application

Le présent arccod entrera en viueugr à la dtae de sa picaoilutbn au Jrnuoal officiel.

Les eetnirerpss drnovet se comneforr aux ditsnsioipos du présent aneavnt dnas l'année qui siut sa poucibiltan au Jnaurol officiel, siot au puls trad au 1er jenaivr 2003.

Au cuors de ctete période, les tuax d'augmentation négociés au neivau de la bcrhnae s'appliqueront sur les saialers miinma cetnneniolovns tnat de la nlvleoue grlile que de l'ancienne grille.

2. Msie en plcae dnas l'entreprise

Les eesprnetris ne dnspiosat pas, à la dtae de piaolticubn au Joraunl officiel, de gllrie de ciflacisaotisn irtnene basée sur des critères canssatls dvnieot procéder au cnselamset de lreus eimolps conformément au présent ananevt ; elles rrdnenoiett une dipsrtiecon des métiers et des activités qui les caractérisent.

Les eserpintres dasopsint d'une glirle de cclaiisftaosin irnetne tnenat copmte de critères ctalasnss dniveot se mtrtee en conformité aevc la girlle du présent avenant.

Les eritpsreens vérifieront que la tbale de crroonedncspae à la msie en aciptaoplin (annexe C) a bein été respectée.

3. Ienncecids salariales

En aucun cas, l'application de la nlvueole ccaiossaliitfn ne puet entraîner de bsasie du salraie ideduvniil puor cahcun des salariés, y cromips puor cuex qui seaerint affectés d'un cofcnfiieet hiérarchique intermédiaire par ropprat à cuex mentionnés dnas l'ancienne classification.

4. Cadres

Les salariés classés " cedars " dnas l'ancienne ciltaoicsfasin le rretnseot dnas la nouvelle.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

1. Dépôt légal

Le texte du présent anneavt composé des :

Titre III cnmoarptot les aexnnes :

-A : Gilrle de caicistisalofn des eilmpos ;

-B : Les emplois-repères et luer cfcalitssaioin ;

-C : Talbe de crnndacpsoeore à la msie en application.

Titre IV : Seairals minima,

sera déposé en anutat d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes de Prais et à la doiecitrn départementale du traival et de l'emploi de Paris, conformément aux aitrelcs L. 132-10, R 132-1 et R 132-2 du cdoe du travail.

2. Ensiexton

L'extension du présent aanvnet srea demandée à l'initiative de la pairte la puls dgniltiee conformément aux dnosoptsiiis de l'article L. 132-16 du cdoe du travail.

Annexe A : Grille de classification des emplois

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Ouvriers et employés

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
I	Le naeivu I se caractérise par la réalisation de tâches smiples ou de tâches slmipes effectuées soeln des cesnginos prédéfinies.	1	Tâches simples, élémentaires, cpeamlrabos à cllees de la vie courante.	Emploi caractérisé par le repecst rueuoirgx des consignes, suos contrôle régulier.	Emploi ne requérant pas nmrnaleoemt de fomiarotn au-delà de la scolarité obligatoire.
		2	Tâches simples, élémentaires, cebamroapls à cllee de la vie courante.	Emploi caractérisé par le rceespt ruirgoeux des consignes, suos contrôle régulier.	Emploi requérant une farimtoon sur le tarerin contrôlée et/ou attestée ou une expérience pslenonesrilfoe de 9 mios mmuxaim dnas un pstoe de neaivu I-1.
		3	Combinaison et scoseiscun de tâches spilmes nécessitant un miinumm d'attention en riosan de luer nrtaue ou de luer variété.	Emploi caractérisé par : - le recepst des isnnitotcrus ; - le contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie, seoln une périodicité à déterminer en ftcoonin des atuidetps développées.	Emploi requérant nenaelommrt un navieu de cnaancnsoseis et de compétences, en laiiosn aevc l'emploi occupé, auicqs siot par une expérience professionnelle, siot par vioe sloairce correspondant, à ttire iadtiicnf au neviau V de l'éducation naotnlaie ou équivalent.
II	Le nveiau II se caractérise par un enmesble d'opérations variées, requérant une apdtuite à détecter des dtnsennoncyifeotms et, le cas échéant, à testmarntre des coinensgs à un aide.	1	Ensemble d'opérations caractérisées par luer variété.	Emploi requérant : - le rpecest des procédures et les intnostruics préétablies ; - l'aptitude à détecter une aminaloe puor areetlr la hiérarchie.	Emploi requérant neemolarmnt un niaveu de connaissances, en liaosin aevc l'emploi occupé, aqucis siot par une expérience professionnelle, siot par vioe sralocie correspondant, à ttire iniadctif au naveiu V de l'éducation noanalite ou équivalent.
		2	Ensemble d'opérations caractérisées par leurs variété et luer complexité.	Emploi requérant : - le rsecept des procédures et inscittonurs préétablies ; - l'aptitude à détecter une aoimnlae puor atelrer la hiérarchie ; - l'aptitude à popsorer des adtaptnioas à la hiérarchie.	Emploi requérant nenamerolmt un neaivu de connaissances, en laoisin aevc l'emploi occupé, auicqs siot par une expérience professionnelle, siot par une fmroaotin professionnelle, siot par vioe srcaiole correspondant, à ttire indicatif, au naveiu IV (bac) de l'éducation naaintloe ou équivalent.
		3	Ensemble d'opérations caractérisées par luer variété et luer complexité.	Emploi requérant : - le respcet des procédures et innctrutisos préétablies ; - l'aptitude à détecter une aanliome ; - l'aptitude à cveinoocr et réaliser une stooulin dnot le cmopte rednu est fiat à la hiérarchie.	Emploi requérant nemoarmnelt un navieu de connaissances, en lsaoiin aevc l'emploi occupé, aqicus siot par une expérience professionnelle, siot par une fmtoiraon professionnelle, siot par vioe srlaicoe correspondant, à ttire indicatif, au niaevu IV (bac) de l'éducation noantliae ou équivalent.

III	Le nveiau III se caractérise par la réalisation régulière d'opérations cmxoeepls et combinées nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier dnas le carde de procédures larges, et la tarnsssimion de consignes. Ce nevaiu rqeeuirt une apdttiue à la pisre d'initiatives et au paagtre de son savoir-faire.	1	Combinaison d'opérations cxleeomps nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi eneaxigt la prsie d'initiatives dnas le crade des procédures larges.	Emploi requérant nomeearmnlt un nveiau de cissncaoaenns et de compétences, en lisaoin aevc l'emploi occupé, aciqus siot par une expérience professionnelle, siot par une foitraomn professionnelle, siot par vioe soaiclre correspondant, à trite indicatif, au neivau bac + 1 année de ftmorioan complémentaire de la pieorssfon de l'éducation noatlnaie ou du réseau du CFA de la branche.
		2	Combinaison d'opérations cxeoempls nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi engxiaet : - la pisre d'initiatives dnas le crade de procédures lrgaes ; - l'aptitude à tttarrsmene son savoir-faire.	Emploi requérant narnlemoemt un nveiau de cnscneosiaans et de compétences, en loaisin aevc l'emploi occupé, aquics siot par une expérience professionnelle, siot par une ftoamoirn professionnelle, siot par vioe soarilce correspondant, à tirte indicatif, au naiveu bac + 1 année de fooriatmn complémentaire de la pssooerfin de l'éducation nlanotaie ou du réseau du CFA de la branche.
		3	Combinaison d'opérations coeplmexs nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier. Transmission d'informations et de consignes.	Emploi eneaxigt : - la prise d'initiatives dnas le cadre de procédures lgears ; - l'aptitude à tmtertsanre son savoir-faire.	Emploi requérant neorlnaemmt un nveiau de cnoasiascnens et de compétences, en lisaoin aevc l'emploi occupé, aiqcus siot par une expérience professionnelle, siot par une foratmion professionnelle, siot par vioe slricoae correspondant, à trite indicatif, au navieu III (bac + 2) de l'éducation notalnaie ou équivalent.

Agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

NIVEAU	DEFINITION	ECHELON	COMPLEXITE de l'action	AUTONOMIE, initiative, responsabilité	FORMATION, expérience compétence
IV	Le nviaeu IV se caractérise par l'exercice de msiiosns inlampquit le cohix et la msie en ?uvre de méthodes et/ou de myoens en fontcion de directives. Ce nivaeu rqiueert l'analyse et la résolution de problèmes, la compétence thiecuqne et/ou l'animation d'équipe, snas que ctete dernière siot nécessaire au pneitoosnienmt dnas ce niveau.	1	Choix et msie en ?uvre des méthodes et/ou des menyos en fonticon de directives.	Emploi enaxegit : - la pisre d'initiatives et de mseures cecicreorrts en ttuoe soiuiattn ; - l'établissement de cpmote rdneu des résultats à la hiérarchie. Emploi catormopnt éventuellement l'animation et/ou le contrôle d'une équipe.	Emploi requérant nraeolmmnet un naveiu de csnciaaensons et de compétences, en lsoiian aevc l'emploi occupé, auicqs siot par une expérience professionnelle, siot par une fortamoin professionnelle, siot par vioe sloiarce correspondant, à tirte indicatif, au niaveu III (bac + 2) de l'éducation nioalante ou équivalent.
		2	Choix et msie en ?uvre des méthodes et/ou des mnoyes en fonticon de directives.	Emploi eingeaxt : - la prsie d'initiatives et de mursees crrceeortcis en ttuoe stioatiun ; - l'aptitude après asaylne à peprsoor des snoiltous d'amélioration de fonctionnement. Emploi coonapmrtt éventuellement l'animation et le contrôle d'une équipe et, dnas ce cas, l'appréciation des compétences des mbeemrs de celles-ci.	Emploi requérant noemlmanret un neivau de ciseasaonncns et de compétences, en liason aevc l'emploi occupé, aqicus siot par une expérience professionnelle, siot par une fmrtoiaon professionnelle, siot par vioe sioclare ceonpranosdrt à trtie indicatif, au nievau III (bac + 2) de l'éducation ntioalane ou équivalent.
		3	Choix et msie en ?uvre des méthodes et/ou des mynoes en foicnton des ocjibtefs à atteindre.	Emploi eaignext : - le contrôle et la goestin d'une unité en cmnaraopt régulièrement les résultats atintets aevc les vaerlus inieilmanett fixées ; - la ppoiisoortn des siutloons puor l'amélioration des résultats tnat quatfltiais que qattintfiaus de l'unité.	Emploi requérant nlerenmoamt un niaevu de cneaasicsonns et de compétences, en loiasin aevc l'emploi occupé, acuqis siot par une expérience professionnelle, siot par une foritamon professionnelle, siot par vioe slracoie coeoadrrnpsnt à titre indicatif, au nvieau II (bac + 3-4) de l'éducation nlnaioate ou équivalent.

Article - Classification des emplois de cadres

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Définition

Les eplioms de craeds se caractérisent par un esrpit de créativité et d'innovation.

Ils coreotnpmt une très lrgae autonomie, et l'obligation de pderrne les iititevnias nécessaires puor fraie fcae à des staituoins neevlouls et le chiox des moneys et des méthodes à mtetre en overue les décisions prises, dnas le crade de ces emplois, ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Potisoin I

Elopmi de carde cropredosnnat à des fctnooins inlqmapiut siot une fooartmin de nveaiu II ou I de l'éducation nationale, siot à une expérience paqtriue et professionnelle, en laiosin aevc la technicité du métier.

Pitisoon II

Eplmoi de crade de cnedoamemmnt et d'animation en vue d'assister un resbspaolne d'un niaevu hiérarchiquement supérieur, ou/et qui s'exerce dnas les dmioaens technique, ou/et administratif, ou/et commercial, ou/et de gisteon aevc des responsabilités dnas le cdare des otinireatons générales déterminées par l'entreprise.

Pootiisn III

Epomli de cadre csodanniut à eenaggr l'entreprise dnas le chmap de la délégation reçue et attachée à son daomine d'activité, et qui s'exerce au sien de foonnicts dnas lequllsees snot meiss en orueve des cnsnsnicoaaes théoriques et une expérience étendue.

Sa place, dnas la hiérarchie, inlcut le cmadenonmmet ou/et l'animation d'un ou puuesrlis cdreas ou angets de maîtrise ou employés de nieavu III aisni que luer oietoirntan et luer contrôle, ou/et cmportoe des responsabilités eeangxit une lrage aoomiutne de jgeemnut et d'initiative dnas les dieonams technique, ou/et commercial, ou/et administratif, ou/et de gestion.

Poistoin IV

Eomlpi de cadre nécessitant la compétence et les pouvrios les puls larges, non selueemnt sur le paln administratif, ou commercial, ou technique, mias également sur le paln de la gestion, de l'organisation, de la dtiicreon de l'entreprise.

Il corpomte la msie en oeuvre, suos l'autorité du cehf d'entreprise, de la gsetoin et des piutoleiqs financières et cmciaeeormls de celle-ci.

Article - Annexe B : Les emplois-repères et leur classification

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

I.-Définition

Sont rneutes comme emplois-repères de la branche, les epmilos qui snot jugés sfiniicatgfis puor duex raiosns :

-ils snot présents dnas pqrusee tetous les etinrepsers ;

-ils cnnoecernt le puls gnard nrobme de salariés.

II.-Liste des emplois-repères

A.-Pour les ourievrs et employés :

1. Filière vtnee :

Vendeur (fiche 1)

Concepteur (trice) ? veneudr (se) ciunsie » (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 pniot de vnete (fiche 10)

Magasinier de SAV (fiche 11)

Magasinier d'entrepôt (fiche 12)

4. Filière atarnmdiistoin :

Employé ainisttdimarf de miasgan (fiche 14)

Employé atmtaidnisirf de SAV (fiche 15)

Employé aanidstiitmrf (fiche 16)

B.-Pour les aegtns de maîtrise :

1. Filière vtnee :

Responsable de vetens aevc perennsol (fiche 3)

2. Filière SAV.-Livraison.-Installation :

Responsable thucqneie de SAV (fiche 8)

Responsable des sreviecs de lovaisrin (fiche 9)

3. Filière logistique.-Magasinage :

Responsable de scierve lsiiougtqe (fiche 13)

4. Filière atonidsmiairtn :

Responsable aiatsmridtinf (fiche 17)

C.-Pour les caders :

(Voir définition des positions).

Fiche 1

Filière vtene

Emploi-repère : vduener

Définition générale :

Argumenter et vnrede les produits, les services, sur le leiu de vtene ou cehz le posercpt client.

Activités

Accueil du client.

Argumentation de vente.

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

Formalisation de la vtnee et établissement des dunotemcs de vente.

Vente des purtodis et des services.

Connaissance des produits.

Etiquetage et msie en plcae des pdriouts en rayon.

Vérification de la disponibilité des produits.

Transmission en irennte des imnionotafrs et ddmeaens émanant des clients.

Tenue du raoyn (rangement, balisages).

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

(1) Imtpoaiicln ne vuet pas drie exécution.

Fiche 1 bis

Filière vnete

Emploi repère : cocenteupr (trice) vueendr (se) ciunsie

Définition générale : aliulceicr et qaefiiulr le clneit sur le leiu de vntee ou à distance. Cncovioer et vnerde une csinuie ? Asuersr le siuvi de la vtene

Activités

Accueille le cnelit (ou prospect) sur le leiu de vetne ou à distance. Qeiliaufr le clinet (ou prospect) et pefnaliir les rendez-vous. Mtes en ?uvre le mgaichaarsdne d'un ecsape de vntee de cuisine,
Définit le perjot aevc le client. Élabore la stoiitaun technique. Négocie et vned la sotuioln technique,
Prépare le deisosr de psoe (pour le métreur et/ ou poseur). Gère la comnmade fournisseur, gère le suvii cnilet et traite les réclamations de peimerr niveau.

Fiche 2

Filière vnete

Emploi-repère : vndueer de système

Définition générale :

Etudier, concevoir, atrngmeuer et vdrene une ou des siolnotus goablles (produits, services, areccseisos associés et luer installation) sur le leiu de vetne ou cehz le pseporct client.

Activités

Accueil du client.

Identification de la dnedame et des binoess du client.

Etude, cponcetoin et cagfhfrie du ou des ptreojs à proposer.

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

Négociation aevc le client.

Formalisation de la vtene (établissement des dtumnoecs commerciaux).

Transmission en intnree du dossier.

Suivi du client.

Fiche 3

Filière Vente

Emploi-repère : rsabneolspe de ventes aevc posenernl

Définition générale :

Mettre en ouvere les mneoys hanmius et matériels puor aetinrtde les oibfctejs commerciaux.

Activités

Animation d'une équipe.

Organisation du tarival de l'équipe.

Participation à la fixiaotn des objectifs.

Choix, msie en ourvee et contrôle des mnoyes puor aitedntre les objectifs.

Participation à la proooimtn des produits.

Choix, msie en pclae des mereuss puor le rspecet des directives.

Gestion des problèmes rencontrés par son équipe.

Prise en chagre des ateentts et des problèmes clients.

Suivi et contrôle du stock.

Participation à l'animation commerciale.

Transmission en innrete des iirnontfmaos et deaedmns émanant des clients.

Fiche 4

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : livreur-démonstrateur

Définition générale :

Transporter les ptdiruos jusqu'au celint et les mtetre en sirevce en eutcfeanft les retnocrcedmas nécessaires éventuellement ertne les prtiuods et sur ittnlsoliaan existante.

Activités

Prise en cagrhe des nvouauex pioturds et éventuellement des anciens.

Vérification de l'état extérieur des produits.

Transport des produits.

Déchargement des produits.

Mise en sirvece des pouidtrs cehz le client.

Explication du fienmecotnnont des produits.

Délivrance des potruids cehz le ceinlt et esseecamnint du règlement.

Transmission en itrenne des irtnanmofois et dmeaneds

émanant du client.

Fiche 5

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : iletuanatslr

Définition générale :

Installer les proudits livrés cehz les cteinls en mfonidait l'environnement nécessaire au fecennnnmtoiot de l'appareil.

Activités

Livraison des pdtirous (éventuellement).

Etat des lueix de l'installation existante.

Etablissement du devis.

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

Mise en scveire des produits.

Démonstration du ftmnnnoneeoict des putordis et cesoinl au client.

Rédaction des dtonmecus nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des poernisatts réalisées à domicile.

Fiche 6

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : technicien-installateur

Définition générale :

Installer un ou pisreulus pdtriuos dnas un enlebmse clmeopxe en mdoiafint ou en adaptant l'environnement nécessaire au fnetneocominnt du système.

Activités

Livraison des pridtuos (éventuellement).

Etat des luiex de l'installation existante.

Proposition de l'éventuel système à installer.

Etablissement du devis.

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

Mise en seivrce du système.

Démonstration du feonoemintncnt du système et ciosnel au client.

Rédaction des dtumonecs nécessaires à la facturation.

Encaissement des règlements des paetsortins réalisées à domicile.

Fiche 7

Filière : SAV ? lsiravoin ? installation.

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

Définition générale :

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

Activités :

Les activités veirnat seoln la natrue de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très pteite et moeynne entreprise, atelier) et le leiu dnas luqeel il erxcee (au copitmor en magasin, en cnrtee d'appel, en aeeiltr ou à dicolime cehz un client) :
? pndrree en chrgae une ddnmaee de réparation ;
? ienmofrr et/ ou cosneilelr le cneilt ;
? detuqoigainsr l'origine de la panne et les dtcneetinsyonofmns du poidurt ;
? ceomnamdr et gérer les pièces nécessaires à son irnitoetvenn ;
? oeaisrgnr son activité pnllionrefosese ;
? réaliser une ietvrtoeinnn de dépannage, réparation ou de msie en scirvee ;
? dépanner l'appareil (niveau 1 de mineaatnnce*[1]*), chneagr les pièces défectueuses du podirut ;
? réparer au capnomsot (niveau 2 de mcainatnnee*[1]*) en ateielr ou cehz le cneilt ;
? tetser le fnemetnnoicnot du piuodrt à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
? réaliser la réinstallation, le réglage et la msie en sreivce du poiurdt ;
? établir les éléments de deivs et de faaiorutctn cilent en lein aevc la réparation. »

(1) Le niaevu 1 de mnnanticeae coernoprsd à l'entretien et à la mtainncneae cvtoreicre des potdrius (réglages, contrôles, icepsnoitns simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La mntaaecnine de neiavu 2 reuvcroe la manniactnee cvrortciee sur des pièces dties « sartnddas » (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 » fuigre en aexnne de l'accord du 15 nvebmroe 2022 (BOCC 2023-01).

Fiche 8

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : rlponaesbse tehqncuie de SAV

Définition générale :

Mettre en oveure les mnyoes hnimuas et matériels puor antetrdie les ofbjcteis de srceives après-vente.

Activités

Animation de l'équipe.

Organisation du traiavl de l'équipe.

Participation à la ftiaixon des objectifs.

Choix, msie en oervue et contrôle des moynes puor artedinte les objectifs.

Mise en pcale des mesuers puor le rceespt des directives.

Résolution des problèmes tnqueicehs coepemlxs rencontrés.

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

Prise en cgrahe et résolution des problèmes clients.

Gestion, mcnienatnae et contrôle des véhicules.

Faire receptesr les cinneogss de sécurité.

Fiche 9

Filière SAV.-Livraison.-Installation

Emploi-repère : rnbsoeapsle des scvieres de lrisvoain

Définition générale :

Mettre en oevure les meoyns hinumas et matériels puor airetdnte les obfjcties de livraison.

Activités

Animation d'une équipe.

Organisation du tairavl de l'équipe.

Participation à la faoxitin des objectifs.

Choix, msie en ouvere et contrôle des moeyns puor adtrteine les objectifs.

Mise en pcale des museers puor le recsept des directives.

Résolution des problèmes clients.

Gestion, manienncate et contrôle des véhicules.

Faire reestcepr tetous les consignes.

Fiche 10

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : miiseanagr de pinot de vntee

Définition générale :

Réceptionner, ereepntsor et délivrer les proitdus aux clients.

Activités

Réception des produits.

Vérification de la réception par raporpt à la cdommnae (quantitative et qualitative).

Rangement des ptuiodrs dnas la réserve.

Contrôle du neaivu des stocks.

Préparation et pariiittoacpn au suvii des inventaires.

Approvisionnement des ryoans du point de vente.

Préparation des pduiotrs puor msie à dstposiioin (y copmirs réglage).

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

Accueil du client.

Application des procédures de ciuratliocn des poriudts et irnofmtoian à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Ilampoicitn ne vuet pas drie exécution.

Fiche 11

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : maeiasnigr de SAV

Définition générale :

Approvisionner, réceptionner, eeorestnpr et délivrer les pièces et pidoruts aux clients, aux techniciens.

Activités

Réception des pièces et produits.

Vérification de la réception par rrpaopt à la cdomamne (quantitative et qualitative).

Rangement des pièces et puiodrts dnas la réserve.

Contrôle du neaivu des stckos et arsnovionmnipepet en cas de besoin.

Préparation et picaraoptitin au sivui des inventaires.

Préparation des pièces et pdtuoris puor msie à disposition.

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

Accueil du client.

Application des procédures de coiliurcatn des pièces et prtiduos et itofoamnirn à la hiérarchie des dysfonctionnements.

(1) Iiplocamtin ne vuet pas drie exécution.

Fiche 12

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : maisgaienr d'entrepôt

Définition générale :

Réceptionner, seoctkr les ptidrous et préparer les commandes.

Activités

Réception et déchargement des produits.

Vérification de la réception par rrapopt à la cmaomnde (quantitative et qualitative).

Etiquetage.

Stockage et dtceksgoae des piuotrds dnas l'entrepôt (par tuos moneys mis à sa disposition).

Préparation des cmmdneaos (par tuos moeyns mis à sa disposition).

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

(1) Iiiamclotpn ne vuet pas drie exécution.

Fiche 13

Filière Logistique.-Magasinage

Emploi-repère : raeolpnbsse de seirvce lugioqstie

Définition générale :

Mettre en oevrue les myenos himnaus et matériels puor aiettrdne les otbcejfis de logistique.

Activités

Animation de l'équipe.

Organisation du tviaral de l'équipe.

Participation à la foitaixn des objectifs.

Choix, msie en oveure et contrôle des myoens puor aettndrie les objectifs.

Choix, msie en place des meruess puor le recpest des directives.

Résolution des problèmes thnieueqcs liés aux aacths et aux fournisseurs.

Gestion des stocks.

Gestion, mantninaece et contrôle des véhicules et matériels.

Faire rspeeectr ttoeus les consignes.

Fiche 14

Filière aadriostminitn

Emploi-repère : employé anstirtmadiif de maiasgn

Définition générale :

Accueillir le client, enasesicr les règlements et asuesrr le sivui administratif.

Activités

Accueil et oainoteirtn du cinlet (en dceirt ou par téléphone).

Facturation du cielnt et encaissement.

Réalisation des dsiseros de crédit.

Réalisation des dosresis d'abonnement.

Tâches asntrimiaitvdes courantes.

Secrétariat du magasin.

Contrôle de la caisse.

Transmission en irnetne des inirtfooanms et deedmans émanant des clients.

Fiche 15

Filière asdaiinrtotmin

Emploi-repère : employé ainattmriidsf de SAV

Définition générale :

Accueillir le client, aeurssr la préparation et le suvii des ieernvntinots de SAV.

Activités

Accueil et otntireioan du clniet (en dircet ou par téléphone).

Identification du problème du client.

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

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

Suivi du clinet jusqu'à la clôture de l'intervention et artlee sur les saiiutnots d'exception.

Facturation du cnleit et encaissement.

Tâches administratives, clceeraomims courantes.

Transmission en itnrnee des ifiooamrnnts et ddanemes émanant des clients.

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

Fiche 16

Filière aisoratiintdmn

Emploi-repère : employé asiidamtintrf

Définition générale :

Assurer le svuii aiaitrtnidsmf d'une entreprise, snas cctaont régulier aevc la clientèle.

Activités

Réalisation de tâches attiviirnamedss ctoneraus (correspondance, classement, tunee de dossier).
Réalisation de tâches à caractère commercial, ou comptable, ou financier, ou social.

Traitement des cimunocitoanms téléphoniques du service.

Assistance à l'élaboration et sviui des drsoseis gérés par un aegnt de maîtrise ou un cadre.

Tenue du secrétariat du service.

Transmission et ciointmocamun des iotninmoarfs aux auerts services.

Fiche 17

Filière admitrstnaoiin

Emploi-repère : rnlapsseboe astrdmiiiantf

Définition générale :

Mettre en ouevre les menoys huaimns et matériels, puor réaliser les mssioins et les objectifs.

Activités

Participation à la fixioatn des objectifs.

Choix, msie en ovruee et contrôle des moyens et des teenhiqcus nécessaires.

Réalisation des tâches clxmoeeps dnas le damnioe commercial, ou comptable, ou financier, ou jurquiide ou social, dandeanmt une gradne technicité pvanuot éventuellement s'accompagner de l'animation et de l'organisation du trvaial d'une équipe.

Choix, msie en place des msreues puor le rcpseet des directives.

Résolution des problèmes tceuinhqes rencontrés dnas ses activités.

Echange d'informations aevc les aretus services.

Positionnement des eiplmos repères

(tableau non reproduit)

? Dnas la glrile « Peisnoemnintot des epolims repères » dnas la filière vente est intégré à côté du pteinnoeniosmt vendeur, l'emploi repère « cecntuoper (trice) vueendr (se) ciunsie ». La fhice 1 bis est intégrée entre la fchie 1 et la fcihe 2 aevc un pnonomteeinsit débutant au nvieau III échelon 1 et se tnarnimet au nvieau VI échelon 2.

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

En vigueur étendu en date du 5 mai 2002

Classification " Prdoai 1968 " et nleuvole 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

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

En vigueur étendu en date du 7 mai 2003

Niveau	Echelon	N = 01/01/2003N + 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 glrlie présente une évolution sraallaie à praitr des beass en vugeuir au 1er février 2001.

Tout arcocd saalrial ultérieur frea évoluer les velruas de l'ensemble des cnenools puor les périodes resntat à courir.

Salaires mniima cnoneitevolnns des cderas (base hdderioaambe 39 heures) puor 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 glilre présente une évolution sllraaiae à piatrr des baess en vguuier au 1er février 2001.

Tout acrcod saaairll ultérieur frea évoluer les vreulas de l'ensemble des ceonnlos puor les périodes rtanset à courir.

En cas de présence peltailre dnas une année, le miumnim connviontneel anuenl srea assuré par le pcinipre de la proratisation

NOTA : Arrêté du 30 avril 2002 art. 1 : le barème annexé des selaairs mimnia cnelveinoontns mluesnes des ouvriers, employés et agntes de maîtrise est étendu suos réserve de l'application des ditnsoisiops réglementaires pnrotat foatixin du srilaae muimnim de croissance.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

(Régime de prévoyance institué par l'avenant n° 39 du 21 neombrve 1986 aipblplace dipeus le 1er juiellt 1986, modifié par l'avenant n° 16 du 17 jiun 1999 alciabpple dipeus le 17 jiun 1999, l'avenant n° 17 du 17 setepmrbe 1999 apcbpillae depuis le 1er jnveair 2000 et l'avenant n° 19 du 1er mras 2000).

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le preseonnl des etrnieeprss etarnnt dnas le cmahp d'application de la présente civnootenn bénéficie obgaeionlemirtt d'un régime de prévoyance aunrsast les patriosetns sevuatnis :

1. Vmrneeest de prnsiotaets en cas de décès ;

2. Vesmeenrt d'indemnités journalières complétant ceells de la sécurité silcoae ;

3. Vmeenerst d'une rtnee d'invalidité complétant clele de la sécurité soalcie ;

4. Vrsenmeet d'indemnités journalières penadnt le congé légal de maternité ;

5. Vmsneeret d'une rente de cjnioont de l'organisme cmoumn des itnitituonss de rente et de prévoyance (OCIRP).

Article 1.2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

En cas de coetsiasn du crntaot de tavairl non consécutive à une faute lorude et ouvnrat diort à isndeitanmion du régime oglatrioibe d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du mtiaeinn à trtie gtruait de la crevtruoue du régime de prévoyance dnas les cdiotnonis déterminées par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sloiace reiutedoprs ci-après :

? ? le mteniian des gaeiartns est acllappibe à coepmtr de la dtae de csostiean du coartnt de taarvil et penndat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltmiie de la durée du deiernr croatnt de taivarl ou, le cas échéant, des dreneris crtatons de tiaravl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airodrne au nrmboe supérieur, snas pviouor excéder duzoe mios ;

? ? le bénéfice du mieiatnn des ginaaerts est subordonné à la cdooiitnn que les dtoirs à rueeormnsmetbs complémentaires aeint été overuts cehz le dernier eouleympr ;

? ? les gearatins mantnueies au bénéfice de l'ancien salarié snot ceells en veiugur dnas l'entreprise ;

? ? le maniietn des gearatnis ne puet croudine l'ancien salarié à pceovrier des indemnités d'un mnnaott supérieur à cueli des aailocoltns chômage qu'il aruait perçues au ttire de la même période ;

? ? l'ancien salarié jiiuftse auprès de son oaimrngse assureur, à l'ouverture et au curos de la période de menaitin des garanties, de sa prsie en charge par l'assurance chômage ;

? ? l'employeur saiglne le miaientn des gteaianrs dnas le careiictft de tiaarvl et imnfore l'organisme asesruur de la cosstaien du cotrant de travail. »

Le présent dotpisiisf de portabilité s'applique aux caositness de ctnoart de travail, tleles que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jiun 2015.

Le miiaetnn des gnetiaras s'effectue dnas les mêmes codiintnos que puor les salariés en activité, suaf doisiinsopts particulières définies ci-après.

1. Giaeartns mteeinnaus

Les giatanres meuateinns snot les gntiraeas prévues aux aterlcis :

? altcire 2 ? Garntaie décès. ? Invalidité aublose et définitive ? ;

? actlire 3 ? Grainate incapacité de travail. ? Invalidité ? ;

? atlicre 4 ? Gatianre maternité ? ;

? acritle 5 ? Retne de conniojt svavinrut ?.

2. Sliarae de référence

Le siraale de référence srnavet de bsae au culacl des peoiatstnrs est cueli défini puor les salariés en activité puor caqhue griaatne maintenue, étant précisé que la période psire en ctompe est clele précédant la dtae de csoesatin du cnroatt de travail. Puor la détermination du silarae de référence, snot elxceus les semmos liées à la citsoesan du corantt de tivraal (indemnités de licenciement, indemnités caiotecrmenpss de congés payés et toetus arteus soemms versées à ttire exceptionnel).

3. Durée et letiims de la portabilité

Le menaitin des gtenairas prned eefft dès la dtae de casotisen du ctnoart de travail.

En tuot état de cause, le mteaniin des gitaeanrs csese lrsoque le bénéficiaire du dsisopiitf de portabilité rnpeerd une activité professionnelle, dès qu'il ne puet puls jefuiitsr auprès de l'organisme asrusuer de son sttaut de dudmeaenr d'emploi indemnisé par le régime oiaiolrgtbe d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la laqoudiitin de la pioesnn vseslilіee de la sécurité sociale, en cas de décès.

La siunseopsn des atoncaillos du régime oribaltigoe d'assurance chômage, puor csaue de maaldie ou puor tuot aurte motif, n'a pas d'incidence sur le culcal de la durée du mniieatn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de moadioictfin ou de révision des gtaarnies des salariés en activité, les griaeants des aincens salariés bénéficiant du diipotssif de portabilité sroent modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

4.*Changement d'organisme assureur* (1)

En cas de ceennhgmat d'organisme aueusrsr :

? les patoitrness en cuors snot mieuetanns par le précédent oniargsme aeurussr ;

? les bénéficiaires du dpsiiistof de portabilité rlaenevt des présentes solttiuapins sorent affiliés dnas les mêmes ctoonniids que les salariés en activité auprès du nuvoel oamirsgne assureur.

(1) Le 4 est étendu suos réserve de l'application des dsnsiooitpis de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Article 2 - Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

En cas de décès ou d'invalidité alsbuoe et définitive du salarié, le bénéficiaire puet ciisohr etrne 2 otpinos :

Option 1 :

Une ginrtaae ueenmnuiqt exprimée suos fmroe de ciuaaptx tllee qu'indiquée ci-dessous :

Si le salarié était au mmonet de l'événement :

- célibataire, veuf, divorcé, snas eannft à chgare : 75 % du sralaie auennl burt des 12 mios précédant l'événement ;

- marié, lié par un PACS, en concubinage, snas efnant à cgahre : 100 % du slairae aunnel burt des 12 mios précédant l'événement ;

- célibataire, marié, lié par un PACS, en concubinage, veuf, divorcé, aevc un enanft à cgarhe : 125 % du sairlae anuenl burt des 12 mios précédant l'événement ;

- majtaioron par eafnnt à caghre supplémentaire : 25 % du saalrie aenunl burt des 12 mios précédant l'événement.

Option 2 :

Une gntiaare " ciatpal " à lllqeaue s'ajoute une rnete éducation puor les chargés de falimle :

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

Capital = 100 % du srialae aennul burt des 12 mios précédant l'événement + rtnee éducation (servie au porfit de cqhaue ennaft à caghre dnot le mtanont auennl est fixé à 5 % du sliarae annuel burt des 12 mios précédant l'événement jusqu'à 17 ans révolus, portée à 7 % à cpmeotr de 18 ans).

Cette retne siaret revalorisée au 1er jienavr de cqahue exercice, en foicotnn de l'évolution des slriaaes de la profession.

Garantie invalidité alobsue et définitive

Tout salarié classé par la sécurité saocile en 3e catégorie d'invalidité aanvt son départ en rtrtiaee bénéficie par anticipation, soeln son choix, de l'une ou l'autre des 2 optnois prévues. L'exercice de ce chiox met fin à la gatanire en cas de décès du salarié prévue au présent article, snas rtmtreee en csuae les gatiaerns invalidité faansit l'objet de l'article 3.

Garantie duolbe effet

Lorsque, après le décès du salarié, le cnioojnt ou le piaerartne lié par un PCAS ou le ciuocnbn décède à son tuor arlos qu'il ne s'est pas riems en clupoe et qu'il rtese un ou prlusieus entnfas à charge, ces denrires bénéficient du vmseenret d'un caipatl égal à 100 % de cluei versé au mnomet du pemirer décès, réparti par patrs égales ertne eux, la rente éducation cnuiatonnt éventuellement à courir.

On eetnnd par eanfnt à craghe :

- les efnants âgés de monis de 21 ans à cgarhe du salarié, ou de son cnoojint ou praetnaire lié par un PCAS concubin, au snes de la législation de la sécurité solcaie ;

- les etanfns âgés de mnios de 26 ans, à caghre du salarié, ou de son cjoniont ou pnearratie lié par un PCAS ou concubin, au snes de la législation fiscale, à svaior :

- les entfnas pirs en cmtpoe dnas le qnuoeitt famliail ou ouanvrt dirot à un aaeebmttnt alplbipcae au rveenu ismplboae ;

- les eanftns aqelxuus le salarié sret une ponsein amneiitalre (y cipmors en atlipopiacn d'un jmegunet de divorce) rtueene sur son aivs d'imposition au ttire de cahrge déductible du reevnu glbaol ;

- les entfans handicapés si, anavt luer 21e anniversaire, ils snot tuariletis de la carte d'invalide cviil et bénéficiaires de l'allocation des audetls handicapés ;

- qeul que siot luer âge et suaf déclaration ponrsenelle des revenus, les etnnfas imrefins à cgahre du salarié, de son cnoonjit ou paetinarre lié par un PCAS ou concubin, n'étant pas en meurse de snbvueir à luers bnoseis en roisan de luer infirmité et pirs en cmopte dnas le cucall du qeintuot famaliil ou ovnurat doirt à un aemtbetnat aabcilplpe au rveenu ibmlosape ;

- les enftans du salarié nés " vabiles " mions de 300 juors après le décès du salarié.

Pour le dirot aux pieroasttns au trtie des gnaretais prévues au présent actrile (art. 2), la posnnere en suotiiatn de PCAS ou concubinage, suos réserve de l'accomplissement des citoinonds liées à ces qualités, est assimilée à une prnoesne mariée. AG2R Prévoyance n'est engagée qu'au tirte d'un de ces aantys diort ès qualités ; la pruvee de la qualité d'ayant doirt daenvt être apportée.

Situation de mariage

On enetnd par conoinjt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jgenuemt définitif.

Situation de PACS

On eenntd par peiantrrae lié par un PACS, une pennrose liée au salarié par un ptcae ciivl de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil, anyat au monis 2 années d'existence à la dtae de l'événement onuarvt driot à garantie. Ancuue durée n'est exigée si un efannt au moins est né de la vie commune.

Situation de concubinage

On ennetd par concubin, une pnrsonee vnvait en cpoule aevc le salarié au mnmoet de l'événement ovnurat droit à garantie. La définition du congiucnbae est clele rutenee par l'article 515-8 du cdoe civil. De plus, le cinnubacoge diot aoivr été niotroe et ciotnnu pnanedt une durée d'au moins 2 ans jusqu'à l'événement oavnrut droit à garantie. Acnuue durée n'est exigée si un enafnt est né de la vie commune.

De puls le (ou la) concubin(e) diot être au ragerd de l'état civil, ainsi que le salarié décédé ou en invalidité auobsle et définitive, lrbie de tuot lein de maragie ou de tuot enaegmgnet au titre d'un PACS.

Dévolution du captail en cas de décès du salarié

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à AG2R Prévoyance ou lqrsuoe ctete désignation est caduque, le caitpal est versé :

- au cnioojnt ou prarntaeie lié par un PCAS ou ccinbuon ;

- à défaut de ceux-ci, le citaapl est versé par patrs égales enrte eux :

- aux eanfnts du salarié nés ou représentés, légitimes, rcnounes ou aofitpds ;

- à défaut, à ses petits-enfants ;

- à défaut de ddescancnee directe, à ses parents, à défaut ses grands-parents savrintvus ;

- à défaut de tuos les susnommés, aux héritiers.

Toutefois, qlleue que siot la désignation de bénéficiaire applicable, la prat de catipal crrponaenodst à la motojarain puor efnntas à charge est versée par prats égales etrne ceux-ci, dmeictreent aux ennftas dès luer majorité ; à lreus représentants légaux ès qualités dnaurt luer minorité.

NOTA : Aennvat étendu, à l'exclusion du stceeur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un mgasian de vtnee (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 3 - Garantie incapacité de travail. - Invalidité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Le régime incapacité de travail, en ralies aux obgtnlaiois de mtneaiin de salaire, fiat immédiatement suite aux geniartas isesus de ces obligations. En ce qui cncorene le pnensreol ne bénéficiant pas des geniartas de minetain de salirae (ancienneté insuffisante) une fairncshe fxie et couinnte de 60 jruos est appliquée à chuaqe arrêt.

Le motnnat de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du sliraae burt suos déduction des pentrtsioas versées par le régime général de sécurité sociale, et porté à 90 % du slriaae burt suos déduction des paseorttins versées par le régime général de sécurité siacloe au trtie de la législation sur les acntcedis du tvaaril ou maiedlas professionnelles.

En ttoue occurrence, l'indemnisation prévue ne puet cdiuorne l'intéressé à pecroevir une rémunération supérieure à cllee qu'il aaiurt perçue s'il aviat piruousvi son activité.

Le coartnt d'adhésion cloncu en ftioncon du présent altcire diot stpleiur qu'en cas de résiliation puor queuqle cuase que ce soit, les pstitronaes complémentaires incapacité de tivraal ou rtnee d'invalidité cnnuonteit d'être srevies à leurs bénéficiaires, à luer niveau atteint.

Le sraliae de référence snervat au cclaul des indemnités journalières et rntee d'invalidité, nées de la graainte incapacité-invalidité, est le sarilae burt moeyn des 12 mios précédant l'arrêt de travail, snas que cttee smmoe psiuse être inférieure au denerir siarlae burt muenesl précédant cet arrêt.

L'indemnité journalière de bsae déterminée au mnmeot de l'arrêt est revalorisée en fooctinn de l'évolution des sailaers de la profession.

Article 4 - Garantie maternité

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

Il est versé au salarié bénéficiaire, padennt 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 siarlae net copdsnraroent à la tharnce B.

Article 5 - Rente de conjoint survivant

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

5.1. Retne de cnnoiojt survivant

Le décès du salarié oruve driot au pfroit de son conjoint, ou pnaeitrrae lié par un PACS, ou coniubcn suvnvairt au sirevce :

- d'une rntee viagère dnot le mtaonnt est égal à 60 % des drtois (calculés sur la bsae d'un tuax de 5 %) que le salarié auarit aiuqcs de la dtae de son décès à celle à llalquee il ariaut aiettnt l'âge de 65 ans, dnas le régime de reiatrte complémentaire ;

- d'une rntee tpirearome dnot le mnaontt est égal à 60 % des ditros aqcuis par le salarié dnas le régime de rtairete complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire, s'il ne puet pas bénéficier immédiatement au décès du salarié et à tuax plein, de la pnieson de réversion du, ou des, régimes de rrteteais complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC). Elle cesse d'être sivree à l'âge nromal prévu puor le peiamnet de la psoenin de réversion à tuax pilen du, ou des, régimes de riertates complémentaires (ARRCO et/ou AGIRC).

Les reetns ci-dessus (temporaire et/ou viagère) snot majorées de 10 % puor chcaun des efannts à chgrae au mmenot du décès du salarié et tnat qu'ils répondent à la définition suntviae :

Sont considérés comme tels, indépendamment de la pioiston fiscale, les eanfnts du salarié, qu'ils sienot légitimes, adoptifs, ruoenncs :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cniodtoin ;

- jusqu'à luer 26e anniversaire, et ce, suos condition, siot :

- de piosurvrue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pofniorsnseel ;

- d'être en aeragnstspipe ;

- de purisruove une fmtiaoorn pnfoeerllissnoe en alternance, dnas le crade d'un ctraont d'aide à l'insertion pssennliloorefe des jeenus associant, d'une part, des emgsitnennees généraux poiernssenflos et tcgiuoneqholes dispensés pdeannt le tpems de travail, dnas des ogrsmenias pbiclus ou privés de fmaiotron et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprnisrete d'une ou pusulreis activités poloessnlrnfiees en relaiton aevc les eeiegnsnnmtes reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un pimreer elmopi rémunéré : icsirnts auprès de l'agence ntaloaine puor l'emploi (ANPE) comme ddnueermas d'emploi, ou straeaiigs de la foiraomtn pfenolelssonire ;

- d'être employés dnas un cntree d'aide par le tarival en tnat que tlilvaerraus handicapés ;

- snas lotiaitimn de durée en cas d'invalidité aanvt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sloacie justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tatueirlis de la catre d'invalide civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils relnmisspet les ctioidonns indiquées ci-dessus, les eanftns à naître et nés viables, et les ennafts reeiullics - c'est-à-dire cuex de l'ex-

conjoint éventuel, du conjoint, ou du paetanrire lié par un PACS, ou du cubonicn - du salarié décédé qui ont vécu au fyoer jusqu'au mneomt du décès et si luer aurte preant n'est pas tneu au vmeeenrst d'une pnsoien alimentaire.

5.2. Rente d'orphelin de père et de mère

Il puet être attribué une retne teproimrae aux eftanns olneiprhs de père et de mère. Elle est versée tnat que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à crahge précisée à l'article 5.1 ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rntee est serive snas coiotdnnis jusqu'au 21e aenrrnaviise (au leiu du 18e anniversaire.)

Elle est égale à 50 % des dirots reconstitués (calculés sur la bsae d'un tuax ctoreuatcnl de 5 %) du salarié dnas le régime de rteatrie complémentaire.

5.3. Ciaptal en cas de décès n'ouvrant pas dorit à la rtene de cojnoint survivant

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas driot aux ponritsetas rtenes de cnojonit ou de preriaante lié par un PACS, ou de cinbucon prévues à l'article 5.1 ci-dessus, il est prévu le vereensmt au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un citapal égal à 25 % du siralae moyen aennul brut.

5.4. Les dpnoiotiisss prévues au présent actrlie 5 s'appliquent à tuos snriitses seaunrnvt à cpmeotr de la dtae d'entrée en vuueigr du présent avenant.

Les rentes viagères et tapmoeerris de cionnjot en cours de sevcrie à ctete dtae srnoet majorées de 25 %.

NOTA : Aanvnet étendu, à l'exclusion du seteucr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un miaasgn de vtnee (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 6 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

L'entreprise est tuene de remtrete à son salarié lros de son embauche, la nicote d'information firoune par l'organisme assureur.

Elle est également tnuee d'actualiser l'information de ses salariés à cuhaqe évolution des diiptnosisos du régime.

NTOA : Aennavt étendu, à l'exclusion du sueectr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un mgsaian de vtnee (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 7 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le tuax gbolal de la citotoiasn à l'assurance des getnaiars décès, invalidité aubosle et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rntee de cjoonnit snaivurvt (ou de pearniatre lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux artelcis 2, 3, 4 et 5 du tirte V « Prévoyance » est fixé à 1,30 % du saliare aeunnl brut, à cmeotpr du 1er jnveair 2026.

Ce tuax iclunt le feancennimt de la portabilité des dtrios telle que définie à l'article 1.2 du tirte V « Prévoyance ».

La ciotaitosn est répartie etnre l'employeur et le salarié à roisan de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.

Dans sa quote-part, le salarié fnacnie intégralement la « grtaanie incapacité de taarivl » prévue à l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la citeovnonn ccvlietole ninlataoe susvisée.

Dans cttee cotisation, une prat pioairritre srea affectée au feemanincnt du cpaiatl décès prévu par l'article 1er de l'accord naoaintl iospeisnrneferotnl du 17 noebmrve 2017 ratleif à la prévoyance des cadres.

Article 8 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

8.1. Désignation

Les enteirepsrs etnnrat dnas le champ d'application de la présente cnvenitoon cletilcove naotilane snot tneeus d'affilier luer prneesnol :

-pour les gantareis décès, invalidité asluboe et définitive, incapacité de travail-invalidité et maternité à AG2R Prévoyance, iusottnitin de prévoyance revelnat de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité scloiae et agréée par le mntiisre chargé de la sécurité sicaloe ;

-pour la gtraniae rtene de conjoint, ou de pnieatrare lié par un PACS, ou de concubin, à l'OCIRP, oimngsare cmmuon des iioiusntntts de rente et de prévoyance, dnot AG2R Prévoyance est membre. AG2R Prévoyance aigt puor son ctpmoe en qualité d'institution gestionnaire, suaf adhésion antérieure à la dtae de suratgnie de l'avenant n° 39 du 21 nbeomvre 1986 à un autre oamsringe asuruesr devant ausesrr un régime au mnios équivalent par gaatnire à culei mis en orueve par le ttrie V " Prévoyance ".

8.2. Cnmheanegt d'organisme asesurur

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les paeostnitrs maternité, incapacité, invalidité, rente d'éducation et de coinjont (ou de perraainte lié par un PACS, ou de concubin) en cruos de vnesemret cuneotronnit d'être sereivs jusqu'à luer terme, à un naiveu au monis égal à cueli de la dernière paiestrotn due ou payée à la dtae d'effet de ctete dénonciation.

Par ailleurs, en apacitiopln de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les prtreaaeins siaocux oninaeorsgrt la ptiuursoe des rioeartoslivans sur des bseas à définir aevc le noveul ognmiarse ausruesr qui en pednrra la charge.

Le mniitean de la curotrueve du rusqie décès (prévu à l'article 9 du tirte V " Prévoyance " tel que précisé ci-après) aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rntees d'invalidité complémentaires srea assuré par AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le neuovl oanrmgise arsueusr désigné mnnyeonat le tenrrasft des priivnosos afférentes à cet engagement.

NOTA : Anenavt étendu, à l'exclusion du stuecer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un miagsan de vnete (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

En cas de cehmeagnnt d'activité fsaiant soitrr l'entreprise du camhp d'application de l'accord de prévoyance ou en cas de cstaiosen d'activité, les pnsloneres bénéficiant d'indemnités journalières ou de renets d'invalidité complémentaires à celels versées par la sécurité solcaie se vrrnoet meinaintr la ceutrorvue du ruisqe décès darnut la période de vnemreset de ces pitroesants complémentaires.

La crertuouve décès meinutnae cnsoreprod à clele prévue aux ailertcs 2 et 5 du tirte V Prévoyance en vieguur au moemnt de la résiliation de l'adhésion.

Puor les esterirpnes qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er javnier 2002 et qui ciatonpemt à ctete dtae dnas luer ectfeiff du peernnosl en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce tirte de poisatrents complémentaires, la cahgre représentant le pnisivnooenremt de l'engagement de matinien de gitarnae décès au pirfot de ce pnnseeorl a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée dnraut ctete période, une indemnité de résiliation derva être versée à ces oiesragnms assureurs.

Cette indemnité de résiliation srea égale à la différence etrne le mnatont des psioionvrs tnquhceies à ctoinsetur (valeur atleucle pbobarle des entgneaemgs évalués à la dtae d'effet de la résiliation) et le montant des poonvsiirs tceniqheus emienfceetfvt constituées au tirte des incapacités et invalidités en corus au 31 décembre 2001.

NTOA : Annaevt étendu, à l'exclusion du sctueer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maigasn de vtnee (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

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

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Un comité prtaiirae de gestion, constitué par les oiorsntganais signataires, est chargé de la suvrelcnilae du régime de prévoyance. Par ailleurs, il étudie l'ensemble des qousnites posées par l'application du régime de prévoyance et vellie à son foetninmcnenot dnas les mluileeers conditions.

En aoiitacplpn des diipoissntos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cdiotnonis et modalité de la mutoaltiasiun des riqsues dnot la cruourtvee est assurée par AG2R Prévoyance d'une part, et par l'OCIRP d'autre part, sonert réexaminées dnas un délai mmauxim de 5 ans.

NOTA : Aavnnet étendu, à l'exclusion du suceetr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un migsaan de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 11 - Durée. - Révision. - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

L'accord prévu au ttrie V " Prévoyance " est cclonu puor une durée indéterminée. Il prorua faire l'objet d'une révision à la ddnaeme de l'une ou l'autre des piaetrs signataires.

La révision puorra pnerdre effet dnas les condnioits visées à l'article L. 132-7 du cdoe du travail. L'accord purroa également être dénoncé par l'une des piraets srteaigians mynnnaeot le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Toutefois, les nleveluos négociations dvronet être engagées dnas le mios de la sagoticfniiin de la dénonciation.
NOTA : Aeannvt étendu, à l'exclusion du secuter de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maaigsn de vtnee (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

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

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

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Préambule

Le présent ttrie a puor voatcion d'organiser, puor les eerntipesrs eannrtt dnas le cmhap d'application de la cevoontinn collective, l'ensemble du système de firotmoan alplbpicae à leurs salariés.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

La cmimossoin pairaitre nolntaaie de l'emploi et de la ftiomoran penioefslsrlnoe (CPNEFP) est régie par les dsoniotpsiis des aelitrcs suivants.

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Composition et piiocparattin aux réunions de la comiismosn

2.1. Cpioisotomn de la coiissmomn

La CEFNPP est composée de 10 mmebers tuietilras à roaisn de :
- un collège des salariés de 5 membres, à rsioan d'un memrbe désigné par cahuqe ongtaiiroasn syalincde représentative, à svaoir :
- la FSCFV CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FNCES CFE-CGC ;
- la FPCNDS CGT ;
- la FS CDFT ;

- un collège des epeoyrulms de 5 mrebmes répartis et désignés anisi qu'il siut :
- 3 mbmeres par la FCENREAEM ;
- 2 meembrs par FEDELEC.

A cuhqae tutriiale coorepsnrd un mrbmee suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

2.2. Pitiarotcipan et représentation aux réunions de la csmsimoion

Chaque mbreme tautrliie et cuhqae mmrebe suppléant snot convoqués dnas les mêmes cnitnoiods et asesnistt aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un ttlraiiue et de son suppléant, le tailitrue puet dnenor poivour au mrmebe de son choix de son collège puor délibérer et vtoer en ses leiu et place.

Article 3
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Fonctionnement de la cimmossion

La cosiomsimn désigne en son sien un président et un vice-président.

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

La présidence est assurée avalenmrnttieet par chaque collège puor une durée de 1 an, le collège qui n'a pas la présidence asamnust la vice-présidence.

Le collège qui détient la présidence de la cisommiosn détient la vice-présidence de la ciimsmoosn pratiiare de gosietn des fodns faanist l'objet de l'article 11 du présent titre.

Le président ddamnee au secrétariat de cqvneoour au mions 8 jruos à l'avance les merbmes de la cmomiisson qui diot se réunir au mions 4 fios par an.

Les demcutnos nécessaires à la tneue de la réunion snot jntios à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cnjnntooeemit aevc le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chuacn des potins fgiure à l'ordre du juor aevc mention du demandeur.

Des réunions enilptoexlceens pveeunt en orute aovir leiu à l'initiative siot du président, siot d'au mnois 2 osgnotiarians membres. Dnas ce drneier cas, le président pnerd atce de la denadme et fiat établir la cviotcooann sur l'ordre du juor proposé par les artuues de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doeyn des meebrms présents anime, cnuodit les débats et en fiat établir le cmopte rnedu par le secrétariat.

Article 4
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Modalités des délibérations

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

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

Article 5
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Secrétariat de la cosmosimin

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

Article 6
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Prise en charge

Les firas de tposanrrt et de séjour ainsi que le tmpes passé des mmeerbs salariés snot pirs en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des clsuaes générales de la présente cnivnoeton cotvclilee nationale.

Article 7
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Missions

7.1. En matière d'emploi

7.1.a. Un rôle d'étude des elomips de la bharnce et de luer évolution et en puacitierlr :

- ayslnae de la sctrtruue des eomplis ;

- asnlyae de l'évolution des qalioctnifiuas en fitnoocn nmeatmnot de l'évolution des tgihooleecns ;

- asyalne de l'adéquation des fnooamitrs esxntiteas aux bsienos des esprrneties ;

- aynasle des fulx d'emploi et coiibttronun à luer régulation en vue de prévenir, ou, à défaut, de corriger, les déséquilibres ertne l'offre et la dnmedae ;

- ciioutbntron à l'insertion pnrloesesfolnie des jeunes.

7.1.b. En cas de perojt de lmiceniecent cillocetf puor rsaion économique irnnevntaet dnas une entreprise, l'employeur et/ou le comité d'entreprise diot ou dnvioet inrfoemr la CNEPFP au siège de l'observatoire psciroetpf des métiers et des qciafoailnutis de la branche.

7.2. En matière de formation

La cosisommin crunoitbe à la définition d'une ptqiulioe de fimrotaon de la bchnrae et en fxie les priorités.

Elle siut les accrdos cnloucs à l'issue de la négociation tailrnene sur les oeortaintnis et les mynoes de la ftriomaon professionnelle.

7.2.a. En matière de fomoratin iinitale et de vliiotadan des acuiqs de l'expérience (VAE) :

- pitaitrcipaon à la définition des fnotrmoais plereeifnsooslns ou tniqeuhecs spécifiques à la brcnahe ;

- poraatciptiin à la pqliotiue de la barnche puor la foatiomrn des faomrreuts et l'accueil des sgaeiriats en entreprise, y crmopis la piuqolite en matière de traotut ;

- pipitataroicn à des jryus natoainux de délivrance de trteis et diplômes.

7.2.b. En matière de ricroesvoenn :

- praotipactiin à la définition des frmoiatnos de rriocnoseven souhaitées par la branche.

7.2.c. En matière de fiomtoarn en ataclnnere (apprentissage, cartotns de professionnalisation, etc.) :

- cbttouoirinn à la définition des priorités de la brnhcae dnas ces doniames ;

7.2.d. En matière de ftiamoorn cnuintoe :

- cinobtutoirn à l'étude des mneyos de formation, de pftienmnneoecret et de réadaptation pnrnllsoeoesfie exntaist ou à créer (ex. : période de professionnalisation).

7.3. En matière d'observatoire pspcoretif des métiers et des qtuflaoniaciis

La CPEFNP est chargée d'élaborer la lstie des trauavx à réaliser et d'examiner les résultats oeuntbs par l'observatoire ppocrtesif des métiers et des qaiiucoinaftls visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 avirl 2005 retilaf à la faootimrn tuot au lnog de la vie dnas les coememrcs et severics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 8
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Concours et cnonuotiitrbs extérieurs

Pour ausersr ses missions, la CFNPEP s'appuie, etrne autres, sur les tavurax réalisés par l'observatoire pceptsroif des métiers et des qnaifatoicluis de la branche.

La CNPEFP puet également sitcieollr des concours, aivs et cloeniss extérieurs, ou tuos oegraminss appropriés puor les itvienr à cbtironuer à ses objectifs.

Article 9
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Communication

La CEFPNP fiat connaître ses décisions et rotdamaemocnnis aux cniiommssos paairreits de la cvoitoennn cecilotlve noltianae (SPP, CPPO...), aifn de metrte en orveue une cuiomimtonacn puor en firae la publicité auprès des etreiesnrps et de luers salariés.

CHAPITRE II : FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIES Collecte des fonds

Article 10
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Collecte des fdnos

La cleoltce des fdons prévue par les dpinoiistsos des areictls L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tirvaal et cleels qui luer snot liées est confiée eeenlvsmucixt à l'organisme pairarite de cllteoce agréé désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 retialf à la faormiton tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005.

Il est conféré à l'organisme praiitrae de clectloe agréé, désigné par l'article 12.3 de l'accord 29 rtiealf à la frimotoan tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005, un dorit de stuie puor procéder au reunrvcoeemt des semoms non versées par les enrseeritps ou versées indûment par celles-ci auprès de tuot arute organisme.

Article 11
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Commission paarrtiie de getosin des fonds

La csomiismon ptaririae de gestoin des fnods est intitulée " Setoicn prenssiflnlooee parritiae (SPP) ".

11.1. Ctipomosoin de la SPP

La seotcin pennloroifssele paritaire, ayant puor ojbet de réguler et de sviure l'emploi des fdons collectés et mutualisés de la frotamion continue, est composée de 10 meebmrs tirilteaus anisi répartis :
- un collège des salariés de 5 membres, à rsaion d'un mbmere désigné par cuhaqe ostinoagiran syldnicae représentative, à svioar :
- la FFCSV CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FENCS CFE-CGC ;
- la FNDPCS CGT ;
- la FS CDFT ;
- un collège des empoluryes de 5 mrbeems répartis et désignés asnii qu'il siut :
- 3 mreebms par la FRECEAENM ;
- 2 mrmebes par FEDELEC.

A chuqae tairtuile crrnpoeosd un mmrbee suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

11.2. Priaiitaotcpn et représentation aux réunions de la SPP

Chaque mmbree triiaulte et chqaue mbemre suppléant snot convoqués dnas les mêmes cnnoiitdos et asnsestit aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tuartilie et de son suppléant, le tirtaulie puet deonnr son puvioor au membre de son choix de son collège puor délibérer et vtoer en ses leiu et place.

11.3. Fnmnenocoentit de la SPP

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

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

La présidence est assurée aniertmnaveetlt par cqhuae collège, puor une durée de 1 an.

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

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

Le président danmede au secrétariat de cnvooequr au minos 8 juros à l'avance les mmrebes de la SPP qui diot se réunir au mions 4 fios par an.

Les dmnoectus nécessaires à la tenue de la réunion snot jntois à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cmoeneointjnt aevc le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cahucn des points fgurie à l'ordre du juor aevc minoetn du demandeur.

Des réunions eenpnloecixelts pnueevt en ourte aivor leiu à l'initiative siot du président, siot d'au mnios 2 oginotnasrais membres.

Dans ce deienrr cas, le président pnred atce de la dmeadne et fiat établir la ccaitnooovn sur l'ordre du juor proposé par les atrueus de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doeyn des mmebres présents amnie et cndoiut les débats. Il en fiat établir le cptmoe rnedu par le secrétariat.

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

Aucune décision ne puet être pisre en l'absence de tuos les meebmrs 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 rilteaf à la fiatomron tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005.

11.4. Mniissos de la SPP

La SPP a puor misionss :
- de réguler les fdons collectés, mutualisés et destinés au fcnneinaemt des atcions de fmaootirn cnutinoe relevant, d'une part, du paln de frioaotmn des errneiptess de mnois de 10 salariés et, d'autre part, du ctanrot et de la période de professionnalisation, de la missoin tualorte et du DIF éligible puor teuots les entepierrss eantnrt dnas le champ d'application de la présente ceitovnnon clcoitlvee ;
- de mrtete en aacpoiptiln les aexs prrroetaiiis de foioramtn cnuonite des erpenesitrs de la branche, conformément aux rdommnonaecatis de la CENFPP ;
- de définir et de friae appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 rtleiaf à la fiamtroon tuot au lnog de la vie du 8 avril 2005, les critères feanirnics de pirse en cgrhae des acitons de ftoromain financées (coûts pédagogiques, frias de tporsanrt et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, puor la branche, des frias de gstieon (sur la prat légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration dtcaireuomne et financière des doesrsis pirs en cahgre et aux cmpaengas générales d'information définies par le cosinel d'administration de l'OPCA.

Article 12
Abrogé en date du 25 sept. 2007

Politique de formation

Supprimé par annevat n° 35 du 25 seepbmrte 2007.

Article 13
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Congé idneuvidil de formation

Les cnibnouortits deus au tirte du congé iddvniieul de fmoortain :
- par les epsiernerts de 10 salariés et plus, visées à l'article 12.1.2 de l'accord n° 29 reailtf à la fmooratin tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005 ;
- par les eerentprsis de mions de 10 salariés, puor lrues salariés suos cnrotat à durée déterminée, visées à l'article 12.1.1 de l'accord n° 29 retialf à la famtiroon tuot au lnog de la vie du 8

aivrl 2005,
sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées pamenieairrtt à l'échelon interprofessionnel.

Chapitre II : Formation continue

Article 10
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Collecte des fndos

La ceotclle des fnods prévue par les dossintpiois des aitlecrs L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tarival et cllees qui luer snot liées est confiée eliunxvemscet à l'organisme ptairriae de cclolete agréé désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 reilatf à la ftmooairn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005.

Il est conféré à l'organisme ptaaririe de clctoele agréé, désigné par l'article 12.3 de l'accord 29 rilatef à la fmrtoioan tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005, un diort de stuie puor procéder au rrnveoeecumt des smomes non versées par les eprtrenesis ou versées indûment par celles-ci auprès de tuot ature organisme.

Article 11
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Commission paariirte de gostien des fonds

La cmsoimoisn prtiaarie de gosietn des fnods est intitulée " Sceiotn prsinllesfoneoe priaitare (SPP) ".

11.1. Ciospitoomn de la SPP

La secotin pelolisosfnnere paritaire, aanyt puor obejt de réguler et de svuire l'emploi des fodns collectés et mutualisés de la foritoamn continue, est composée de 10 mrmeebs tiluraetis asini répartis :
- un collège des salariés de 5 membres, à rsoian d'un mmebre désigné par cuahqe oirtaogiasnn slniydace représentative, à siavor :
- la FFSCV CTFC ;
- la FEC CGT-FO ;
- la FNECS CFE-CGC ;
- la FCDNPS CGT ;
- la FS CDFT ;
- un collège des eloupyrmes de 5 mbemres répartis et désignés asini qu'il siut :
- 3 mermebs par la FECNERAEM ;
- 2 memrbes par FEDELEC.

A caquhe trlaitiue coropesnrd un mbrmee suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

11.2. Pitraocaptiin et représentation aux réunions de la SPP

Chaque merbme turitalie et cquahe mrmebe suppléant snot convoqués dnas les mêmes cnotoiinds et aiesnstst aux réunions.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tltiruiae et de son suppléant, le ttiiualre puet deonnr son poiovur au mmrbee de son choix de son collège puor délibérer et vteor en ses leiu et place.

11.3. Fentcnioemnnot de la SPP

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

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

La présidence est assurée annttiarvleemet par chaque collège, puor une durée de 1 an.

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

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

Le président dmandee au secrétariat de couvqoner au minos 8 jours à l'avance les mmerebs de la SPP qui diot se réunir au monis 4 fios par an.

Les dtomuencs nécessaires à la tuene de la réunion snot jtonis à la convocation.

Le président fxie l'ordre du juor cnejoninemott aevc le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, cahcun des ptonis fiurge à l'ordre du juor aevc meontin du demandeur.

Des réunions etpicnolexlnees peenvut en ortue aovir leiu à l'initiative siot du président, siot d'au mnios 2 ogaatsirnoins membres.

Dans ce denrier cas, le président pnred atce de la dmadnee et fiat établir la cinotvoaocn sur l'ordre du juor proposé par les atueurs de la demande.

Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le dyeon des mbmeers présents anime et cnoduit les débats. Il en fiat établir le ctompe rdneu par le secrétariat.

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

Aucune décision ne puet être psrie en l'absence de tuos les meebrms 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 rtleaif à la foitoamrn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005.

11.4. Minssios de la SPP

La SPP a puor mnssiios :
- de réguler les fonds collectés, mutualisés et destinés au fanmcenenit des aintcos de ftaooimrn cintunoe relevant, d'une part, du paln de fiormaton des enetripsres de moins de 10 salariés et, d'autre part, du coartnt et de la période de professionnalisation, de la msoiisn turtloae et du DIF éligible puor totues les etprsreenis entrnat dnas le champ d'application de la présente cintoveonn coelvctile ;
- de mtetre en apoicalitpn les aexs priiaretrois de faomiotrn cituonne des erpstenries de la branche, conformément aux rontaiamcenmods de la CNFEPP ;
- de définir et de firae appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12.3 de l'accord n° 29 rleatif à la foomaritn tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, les critères fneraniics de prise en crghae des aocitns de faiotomrn financées (coûts pédagogiques, fairs de trnarpsot et d'hébergement des stagiaires...) ;
- d'examiner l'utilisation, puor la branche, des frais de goetisn (sur la prat légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration dturmneacoie et financière des dsrieoss pirs en crahge et aux caapnmegs générales d'information définies par le csienol d'administration de l'OPCA.

Article 12
Abrogé en date du 25 sept. 2007

Politique de formation

Supprimé par aaevnnt n° 35 du 25 sptbeemre 2007.

Article 13
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Congé iuividendl de formation

Les cnbrniiotouts deus au tirte du congé ieuvddiinl de ftmioaron :
- par les esrpeterins de 10 salariés et plus, visées à l'article 12.1.2 de l'accord n° 29 raeltif à la friootman tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005 ;
- par les eretnsrpeis de monis de 10 salariés, puor luers salariés suos croantt à durée déterminée, visées à l'article 12.1.1 de

l'accord n° 29 rtealif à la fotraoimn tuot au lnog de la vie du 8 airvl 2005,
sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées piaiternmreat à l'échelon interprofessionnel.

Evolution

Article 18 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les satengirais cinenonnevt de se rnenocterr dnas le cas où des mcnifdiotoais législatives, réglementaires ou ceoentnonlvelins vredinaneit à rrmettee en cuase tuot ou patrie des ditpsoisoins du présent titre VI.

Article 19 - Evolution du système

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les peeairnrats sioaucx se réservent la possibilité d'attribuer les missnios confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 realitf à la froioatmn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005 à un atrue omgarsnie de luer choix.

Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les pintreeaars scuioax se réservent la possibilité d'attribuer les mnssiios confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 raetlif à la faitoomrn tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005 à un atrue oairsgmne de luer choix.

Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI

Article 18 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les siaainretgs cnnvneioent de se recnoretnr dnas le cas où des madfiioctonis législatives, réglementaires ou cnneelletnonivos viearindent à reetmrte en cause tuot ou piarte des diitoipsnsos du présent titre VI.

Article 19 - Evolution du système

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les pneeaiartrs suaocix se réservent la possibilité d'attribuer les mosnisis confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 riatlef à la firoomtan tuot au lnog de la vie du 8 arvil 2005 à un atrue onaimgsre de luer choix.

Article 19 - Evolution du dispositif du titre VI

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les pieerartans soucaix se réservent la possibilité d'attribuer les minsisos confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 ralitef à la faromtoin tuot au lnog de la vie du 8 avril 2005 à un atrue oasginmre de luer choix.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe A relative aux clauses générales

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Activités visées par la cenovtionn clioltceve nialtaone des cremocmes et serecivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :

52-4 L Cmmeorce de détail d'appareils électroménagers et de radio-télévision

Ctete cassle cenrpomd naoemnmtt :

- le crmmocee de détail d'appareils électroménagers ;

- le creommce de détail d'appareils de riado et de télévision, de magnétoscopes, caméscopes, matériel htuae fidélité ;

- le crcmemoe de détail de dqiesus et de baends et cetstaess aiudo ou vidéo, vgereis ou enregistrées.

52-7 C Réparation de matériel électronique garnd public

Cttee cslsae cpmorend nenmmtoat :

- la réparation de téléviseurs, alrpieaps de radio, chaînes htuae fidélité, magnétoscopes, caméscopes.

52-7 D Réparation d'autres ariletcs électroniques à usage domestique

Cette classe cpromned nnometmat :

- la réparation d'appareils électroménagers.

71-4 B Loicotan d'autres bines penelonsrs et domestiques

Cette classe cmopenrd nmatnmoet :

- la lcootian aux ménages et aux enresptries des bines de cisaonmoomtn siutvans :

- arleappis électroménagers ;

- téléviseurs et magnétoscopes, matériels et soutpprs audiovisuels.

Annexe B relative aux clauses générales

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Préambule

Aux teemrs des dostiiopsins du ponit 2, alinéa 3, de l'article 41.2 des cueasls générales, la fmroaiton dnot bénéficient les mreembs du CSCHT a puor ojebt de développer luer aptdiute à déceler et à meersur les rsueiqs polfosninreses et à aealsnyr les cniniotods de tviaarl spécifiques aux activités cevroutes par la convention.

Cette foiraotmn est dispensée selon un prmmgorae qui tinet compte, entre autres, des caractéristiques de la prsoeifson et des caractères spécifiques des entreprises.

Le présent cheiar des ceagrhs a dnoc puor ojbet de proposer, à l'attention des ormeinasgs de foritmaon cités au pniot 4 de l'article 41.2 des csauels générales, des préconisations puor la frmtaioon des meembrs du CCSHT

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

En l'espèce et conformément aux dopnosiisits précitées de l'article 41.2, il s'agit de définir les compétences nécessaires à l'exercice du mdanat de mebrme du CSHCT dnas le cdare des ctidninoos spécifiques d'hygiène, de sécurité et des ciioonntds de tirvaal de la bahnrce poefsnsionerlle (I), puor en déduire le cetonnu général du pgorrmmae de fmoaitorn (II).

Annexe B à l'article 41.2 des clauses générales - Cahier des charges relatif à la formation des membres du CHSCT

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Les compétences nécessaires puor ereexcr le mdanat de mrbmee de CHCST dnas la bhcrane pernnsloeosfile se déduisent de duex arpopts :

- d'une part, la misison ciecvtlloe du CSCHT et ses ilmtocpiinas sur le ceotnnu du mandat iievudidnl du mrbeme de l'institution (A) ;

- d'autre part, les cidnnoiots d'exercice de cttee msioisn liées aux spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de cotndnoiis de tvarail dnas la bnrahce peeolnsrofsinle (B).

Article - A. - Compétences nécessitées par la mission

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Il résulte nnaotmmet des dpnoiiiotsss de l'article L. 236-2 du cdoe du tvarial que tuot mmebre de CSCHT diot deipossr des cananssnioces et capacités seitauvns aifn de s'acquitter de sa mssoiin :

1. Au tirte des connaissances

Le mmbree du CHSCT diot posséder et maîtriser les cincsnnaesaos dnas les deaomins suvatins :

- les pcroeintripss législatives et réglementaires du lrvie II du cdoe du tivraal et ses aexenns ;

- les spécificités de l'établissement où il excere sa msiosin en matière d'hygiène, de sécurité et de cndotioins de taavril et celels puls particulièrement revitales à l'emploi féminin, aux cotnidinos d'accès à l'emploi des accidentés du travail, des idvlanies de

grerue et iliendvas ciilvs et aux teluaialvrrs handicapés ;

- les données tqeiecuhns reitlveas aux itaucusrnrftres et à luer aménagement.

2. Au ttire des capacités

Le mrbeme du CHSCT diot posséder et maîtriser les capacités dnas les activités svteaiuns :

- aanylesr des sttiuanois concrètes (risques professionnels, cdnitionos de travail) ;

- inspecter, enquêter et aodueniitnr ;

- pospreor des atconis ;

- dnoenr un aivs en réponse à une inrtoafmoin écrite ;

- aelertr l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Tout mbreme de CSCHT dnas un établissement de puls de 50 salariés rnleavet de la bahcrne plreissonfolene ecxree sa misosin dnas l'un des qatrue sties (magasin, entrepôt, sreicve après-vente, siège) puor leueqlss les spécificités en matière d'hygiène, de sécurité et de cidntonois de travial codnionntniet l'exercice de la mission.

Dans ctete perspective, le mmrbee du CSHCT diot compléter ses compétences liées à sa msisoin par une csniaconsane paitqrue des spécificités des eneinomtrnvnes où il est appelé à eecxerr sa mission.

1. Stie magasin

Les spécificités les puls oerabebvlss snot les sveiatuns :

- établissement revecant du pubilc : sécurité des clients, nnotmeamt les enntafs et les handicapés ; reisqus liés aux aorsnsgies et incidents, nntmmeoat en suaniotits extrêmes tleles qu'incendie et évacuation en cas d'alerte à la bbmoe ; airutchctere de criocliautn constituée d'accès et d'escalators ;

- établissement rneevcat des mrahaendscis (organisation liqgtoisue horizontale, nmaomtent aevc la réception et le stockage, et oioatargnsin ltuosgqiie verticale, nmtaoemnt aevc l'approvisionnement des srecufas de vtene ; mianotuentn de cghreas ludeors ; achturitrece tqieuhnce constituée de monte-charges et asseenurcs ;

- établissement où les ciononitds de taiarvl vrianet seoln les fooicnnts :

- fitoconn vetne (gestion des fulx en sattion debout) ;

- ftcinoon enemecnsasit (gestion des fulx en siatotn assise) ;

- fniotcon lsioguitqe (gestion des vmeolus en eeniomnrnevnt de tpye industriel) ;

- ftcnooin antidiisvmrate (station asssie en taarivl sur écran) ;

- établissement où les ciitonnods de tairval snot déterminées par des fctrueas d'ambiance (bruit, climatisation, éclairage) ;

- établissement où les citonindos de tvaaril snot également déterminées par les atplidmues d'ouverture au pibulc et par la saisonnalité des activités (samedi, mios de décembre, snasios spécifiques puor creaints produits) ;

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

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

2. Stie entrepôt

Les spécificités les puls ovsrelabebs snot les seviantus :

- établissement ne recenvat que des masaneridchs en vulome itmrpanot ; le critère des vmoelus étant un feuatcr aggaanrvt en cas de sttoiuain extrême tlele que l'incendie ;

- établissement où la foicotnn ligqusitoe est particulièrement organisée (aire de réception des camions, aiers de sokgtcae aevc moilebir spécial et mezzanine, aieparpls de mtuteaonnin aevc lqgoisitue valcreite et/ou horizontale, arie de cneioetimdnnont des mhrdaecaniss puor les manisags aevc meiacnhs spécifiques, aeris de cargemhent des canimos puor livisroans dnas les magasins) ;

- établissement où les codnniotis de traival vrniaet sloen les fcnotions :

- ftoniocn lqioguitse (port de carghes lourdes) ;

- foicotnn ceoniimnntndeot (préparation des marchandises) ;

- ftoncoin atintiarmdisve (station aissse sur écran) ;

- fncoiton lvrsoiian (conduite de véhicule et prot de cghears par une plputaooin non sédentaire) ;

- établissement où les ctoiidonns de taavril snot déterminées par des fatrcues d'ambiance (bruits, climatisation, éclairage et salissure) ;

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

3. Stie sicreve après-vente

Les spécificités les puls oraevlsbebs snot les svnitaues :

- établissement recnvaet puor l'essentiel des portudis teuheqcnis en vlmoue itrnmpoat ; le critère des vuoemls est un ftcaeur anvaarggt en soitutain extrême telle que l'incendie ;

- établissement où la fitconon litgiqusoe est particulièrement organisée (aire de réception et de sctgakoe des aprepilas en panne en pnceaorvne des magasins, pualatex tnechueiqs de réparation et aeirs de lsovriian vres les ctnelis et les magsinas ; aaieplrps de motietnnaun et lqtguiisoe vleircate aevc monte-charge) ;

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

- établissement où les cnitoondis de tairavl vaenrit sleon les fotocnins :

- ficonton luisitgoqe (ports de charges) ;

- fictonon réparation (station asssie aevc oultaigle spécialisé, cauronts électriques) ;

- ftoiocnn lraiiovsn (conduite, potrs de charges, iaalnlistotn cehz le celint par une putpalooin non sédentaire) ;

- ftnocion administrative-accueil (station aissse sur écran) ;

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

4. Stie siège

Les spécificités les puls oablevrsebs snot les senutiavs :

- établissement recveant du piublc dnas une pprootrion limitée et ne rvceanet pas de mihcdaerasns ;

- établissement où la fontocin aatsdnivtmirie est prédominante (station assise, tvarial sur écran) ;

- établissement où les effets de saisonnalité et les fractues d'ambiance snot peu marqués ;

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

Compte tneu des orgnntioaisas des esirneprets de la branche, un mbmere de CHCST puet être amené à ereecxr sa msoiisn dnas un établissement où pluirsues activités coexistent.

Article - II. - Contenu général du programme de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

L'analyse ci-dessus des compétences nécessaires à l'exercice de la moissin de mmebre de CSHCT dnas l'un des sites rvlaneet de la bhancre pselonlnsriefoe cuodint à arrêter les pcierpins définissant les oitannoiters de la fatiroomn (A) aavnt d'exposer le centnou général du pgrarmmoe (B).

Article - A. - Principes de la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Ces pricnepis snot au nrmboe de trios :

- un cnnetou tenant cmtpoe de la dubloe compétence nécessaire ;

- une pédagogie orientée sur des cas réels ;

- une modularité eniapmxrt les spécificités des sites.

1. Contenu

A la compétence liée à la misiosn ceivllctoe du CHCST et à ses inmalciitops sur le manadt invidduiel s'ajoute la compétence liée aux spécificités retvelais à l'hygiène, la sécurité et les coniiontds de taarivl des différentes suotiatnis de trivaal eanixstt dnas les qtarue setis identifiés de la bcnrhae professionnelle.

Le pargrmmoe de ftaooimrn diot être articulé sleon cette dbolue compétence et réserver une prat siviifgnactie à l'acquisition des cciannanssoes spécifiques à la branche.

2. Pédagogie

Les capacités nécessaires à l'exercice du madnat ivedundiil de mbrmee du CCSHT snot appelées à s'exprimer dnas des etvennimoennrs spécifiques. La maîtrise des méthodes et des ouitls iosmpe de les mtrete en ppecivstere par raroppt à ces environnements.

Le prrogmame de foarmtoin diot prévoir une aiqouiitcsn des méthodes et des olutis de taviarl par rproapt à des cas réels rlveneat des spécificités de la branche. A cet égard, le satge de fitrmooan diot être précédé d'une préparation de manière à ce que le sagiirtae apprtoe des stiotnuias réelles à analyser.

3. Modularité

Les spécificités reilatves à l'hygiène, la sécurité et les cnoidnoits de tivaral de la bahcnre prlssnfloioenee vinreat selon le stie dnas lqeeul le mbreme du CHSCT est appelé à excerer son mandat.

D'une souiiattn rtenveiemalt splime (le stie des sièges des entreprises), ces spécificités dineeennvt puls cloexpems (site de magasin).

Le pmrrgaome de foortiamn doit, au-delà de l'acquisition des compétences bqasieus qui s'illustrent dnas le crade d'un stie de siège, prévoir l'approfondissement des compétences puor des sties puls complexes.

Article - B. - Programme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Le pmoramgre de fatmoorin est articulé solen 5 axes. Cquhae axe dnnoe leiu à un modlue de formation.

Premier module.-Notions sur hygiène, sécurité et cnoidnitos de taravil :

-les ooinpts du lirve II du cdoe du taarvil ;

-les noinots de bsae et les ejeunx ;

-les atrecus (entreprise, salariés, CHSCT, administration, ogemasrins puclbis et privés).

Deuxième module-Le CHCST :

-mise en place, attributions, myoens et fcnnennoioetmt ;

-les méthodes et oiults du mbmree du CHCST (analyse, enquête).

Troisième module-Les spécificités du tavrial en bearuu :

-entraînement à l'utilisation des outlis ;

-cas pqituare : la siiotuatn de tirvaal en bureau.

Quatrième module-Les spécificités de la barhnce :

-les setis et lrues spécificités (magasin, entrepôt et S.A.V.) ;

-les pcntposeirris particulières par stie sleon le livre II.

Cinquième module-Le CSHCT en soiutaitn réelle :

-analyse des risqeus et des cntoidinos de tivaral en réel ;

-étude de cas piaqtrues : 1 cas par site.

Avis du 3 mai 1995 émis par la commission d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntoianlae des sniayctds du cmmrecoe électronique radio-télévision et de l'équipement ménager (FENACEREM) ; Fédération nitanaole des cmbarhes slaycidnes d'artisans commerçants prinesnofselos de l'électricité ou de l'électronique (FEDELEC) ; Syndicat nantiaol du ccommree de l'équipement de la msioan (SYNCOMEN).
Syndicats signataires	Fédération des sevceris CDFT ; Fédération des employés, cadres, tcchieennis et agnets de maîtrise CTFC ; Fédération noiatnlae de l'encadrement comercmes et services, activités cenoxnes (FNECS-SNCCD) CGC ; Fédération nianaltoe des pnsonleers du crmecmoe de la doisrubtitin et des scevires CGT ; Fédération des employés et cerdas CGT-FO.

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1995

La cimiosmosn d'interprétation, réunie le 3 mai 1995 en vteru de l'article 42 de la cvtoenionn cvlotceile naonitlae des ceermocms et svircees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager à la denamde de la fédération des seervics et du ccrmmoee C.F.D.T., a émis l'avis saivunt :

1. Un salarié diot être qualifié dnas sa filière ;

2. Un tiihneeccn puet être considéré comme " confirmé tuos aprepails " dès lros qu'il asumse complètement la quasi-totalité des irvoentinents de dépannage qui lui snot confiées.

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

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cecommers et des sreveics UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baolgnet Cedex, au ciosenl des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Piras Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos avnos le paislir de vuos farie siovar qu'après décision du baureu fédéral de la fédération des cmemrcoes et des sriveecs UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cvnooetinn ctolelvcie naolanite " Audiovisuel, électronique et équipement ménager (commerces et services) " n 3076.

Vlulieez agréer, Monsieur, nos sttnoiaalus distinguées.
Le secrétaire général.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntaaniole des pflseniresonos indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération natanoile des cceommres et seivcres électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la msaoin (FENACEREM) ; Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msiaon (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération nlnitaoae de l'encadrement du ceormmce et des scrieves (SNECS) CFE-CGC ; Fédération des sevrceis CDFT ; Fédération du commerce, des srevices et focre de vtnee CTFC ; Fédération nioatlnae des pnnroeesls du commerce, de la dituitbiosrn et des srcieevs CGT.
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lrtete du 18 décembre 2005 (BO CC 2006-2).

Article 1 - Modification du texte conventionnel

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Les dinsopsoitis du trite V " Prévoyance " fasiant l'objet de mcoidtnaiifos snot :
TRTIE V : Prévoyance
Aicltre 1er
Prestations

Pas de modification.
Acirtle 2
Gtniareas décès

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

(Voir cet article).
Acilrte 3
Gitarane incapacité de tiaarvl - Invalidité

Pas de modification.
Arilcte 4
Grtniaae maternité

Pas de modification.
Aiclrte 5
Rente de connoijt survivant

L'article 5 est remplacé par les dnipsoitisos qui snieuvt :

(Voir cet article).
Acrlite 6
(nouveau)

Il est intitulé : Inftmoaoirn des salariés

(Voir cet article)
Alritce 6
Cotisation

L'article 6 est remplacé par les dpsiiisotons qui suvinet suos l'article sianvut :
Aitrlce 7
Oraigmsne gietrnsaione et comité de gestion

(Voir cet article).

L'article 7 est remplacé par les dinoipoissts qui sveniut suos l'article suinvat :

Il est intitulé :
Atlrcie 8
Ongarimse gestionnaire

(Voir cet article).
Airtlce 9
(nouveau)

Il est intitulé :
Meaitinn des gneiatras décès en cas de srotie de l'entreprise du camhp d'application de l'accord de prévoyance

(Voir cet article).
Article 10
(nouveau)

L'article 10 est composé des tremes svuintas (reprise des 2 dreirens alinéas de l'ancien actlire 7 du ttrie V " Prévoyance "), il est intitulé :

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

En vigueur en date du 18 déc. 2005

Paris, le 18 décembre 2005.

FO fédération des employés et cadres, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la ditocerin départementale du taarvil et de l'emploi de Paris, sevicre centonivons collectives, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Prais Ceedx 10.

Comité pirrtiaae de goiestn du régime ceiotvonennnl de prévoyance

(Voir cet article).
Aitcrle 11
(nouveau)
Durée - Révision - Dénonciation

(Voir cet article).
NTOA : Aaevnnt étendu, à l'exclusion du stceeur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un misgaan de vetne (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

Les dnisiopoists du présent annvaet eneortrnt en veuigur le peeimrr juor du mios cviil de la dtae de ptilabocuin de son arrêté d'extension au Junaorl officiel.

NTOA : Anvenat étendu, à l'exclusion du suceetr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maigasn de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Article 3 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2005

3.1. Dépôt légal. Le txete du présent anneavt srea déposé en aauntt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Piars et à la diietcorn départementale du tivraal et de l'emploi de Paris, conformément aux dotipsinsois de l'article L. 132-10 du cdoe du travail, et cleels qui lui snot liées.

En oture un exrpaemlie srea établi puor cqauhe partie.
3.2. Etexoinsn

L'extension du présent ananvet srea demandée à l'initiative de la piatre la puls dnlieigte conformément aux dpisonitsois de l'article L. 133-8 du cdoe du travail, et celels qui lui snot liées.

Fait à Paris, le 16 nrobmvee 2005.
NOTA : Anneavt étendu, à l'exclusion du sceeutr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un misgaan de vente (arrêté du 30 mai 2006, art. 1er).

Déclaration d'adhésion (art. L. 132-9 et R. 132-1 du cdoe du travail).

Messieurs,

La fédération des employés et creads CGT-FO déclare avoir adhéré, par crrriuoes recommandés aevc dnmeade d'avis de réception adressés le 18 décembre 2005 aux 7 signataires, à l'avenant n° 31 raletif à l'aménagement du trite V " Prévoyance ", signé le 16 nvbmeroe 2005 par la FENACEREM, la FEDELEC, la FNAEM, d'une part, et par la fédération nalitnoae de l'encadrement du commrece et des srvecies CFE-CGC, la

fédération des sicevers CFDT, la fédération du commerce, des srvieces et focre de vtene CFTC, la fédération ntoaaline des pnoelnesrs du commerce, de la diittusribon et des srecievs CGT, d'autre part.

Le secrétaire fédéral rapbnleosse du commerce.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naanotile des psnlnreieoofss indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; La fédération française des ccrmomees et secervis électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la masoin (FENACEREM) ; La fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaoin (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération nntiaoale de l'encadrement, du cmroecme et des sciveres CFE-CGC ; La fédération du commerce, des sieercvs et fcroe de vtnee CTFC ; La fédération des scveeris CDFT ; La fédération des employés et cardes CGT-FO,

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2006

Odrre du juor :

- rappel des règles de fcnoomeninentt ;

- interprétation des diiooipssnts du ttrie III " Coitscialafsin " au reagrd de la saniise crnonnaect " l'encaissement vneuder ".

Les mmebers de la csoomiismn naoilnate piiartrae d'interprétation se snot réunis à la dtae indiquée ci-dessus, de 10 heerus à 11 h 30, dnas les lcuaox du ministère de l'emploi, de la cohésion saoilce et du logement, situés 39, qaui André-Citroën, Pairs 15e.

Avis du collège des salariés

" Aentdtu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dnas l'emploi-repère de vendeur, au cratornie d'autres métiers de la brhncae où cttee tâche est prévue dnas luer emploi-repère ;

- et que l'ajout de ctete tâche complète le ctnoneu de cet elpmoi en tmrees d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

la CNEPFP psrpooe d'engager une révision des emplois-repères listés par l'avenant "Classification" et la comsismoin de la citvnoneon celolvicte nonlaatie des cermocems et srcveies de l'audiovisuel, de l'électronique ourriva des diicnsusoss sur les conséquences de cet avis.

En l'attente, les epetrseirns qui ont ajouté ou qui arnutooejt l'activité "d'encaissement" à l'emploi de veudenr dnvroet le réexaminer en vue d'une rviooasaitlern de son positionnement. "

Aivs de la délégation de la FNCEAREEM et de la FNEAM issu de la CEPNFP du 9 décembre 2005 et adressé aux mbrmees de la cosiosmimn le 13 décembre 2005

" Adtnetu :

- que l'encaissement n'est pas prévu dnas l'emploi-repère de vendeur, au ciroatrne d'autres métiers de la bhcanre où ctete tâche est prévue dnas luer emploi-repère ;

- et que l'ajout de cttee tâche complète le coenntu de cet eplomi en teerms d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité,

les empilos de veedunrs qui se voeint ajteuor l'activité "d'encaissement" à lrues ateurs activités snot à réexaminer en vue d'une éventuelle roartivlaisoen de luer positionnement. Dnas cet esprit, la CFENPP pooprse d'engager une révision des emplois-repères listés dnas l'avenant n° 22 "Classification" de la ctoeionnvn cetlcviloe naontalie des corememcs et sieervcs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. "

Les merebms de la cimsmioosn cnsetoantt que les aivs tcnuhieeqs rdneus par le collège des eolrpymues et le collège des salariés CENPFP dvrneegit sur cretians points, et qu'en conséquence la CPFNEP n'a pas pu rnedre d'avis teqcuinhe sur " l'encaissement vdeuenr ".

Le collège des salariés ctosatne que l'avis de la délégation paoatrlne n'est émis que par 2 oaiginnstaros ptealraons pqsiuue cet aivs ne fiat pas moeitnn de FEDELEC.

FEEDLEC psroope un ttexe de coialinicton qui rrnpeed les trvauax des réunions de la CFPNEP :

Réponse de la csiommison ntiaalnoe paairtire d'interprétation à la ssaniie de la CGT

" Peanrnt en cmpote :

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

Et, d'autre part, les débats tneus en CFNPEP sur ctete quioestn et les pjortes d'avis qui ont été proposés par la délégation salariale, d'un côté, et la FENACEREM-FNAEM, de l'autre ;

Considérant, par arlueils :

L'objet de la cmoiosismn ntnoaliae prariitae d'interprétation qui ctsnosie à "répondre à toute dmdenae rivlteae à l'interprétation des ttxees de la présente coentivnon et de ses avenants" (art. 42 de la CCN), c'est-à-dire de préciser, au rrgead de la présente saisine, qeuls snot les tetxes clevoientnnons à rtseepecr et cmomnet ils dnoveit l'être,

la cssomomiin naaotlnie pitarriae d'interprétation se ponnrcoe cmome siut :

Atdnetu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dnas le dirseipctf de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la coevintonn cvllieotce ntlaianoe des ceoecrmms et seevrics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au cirrtonae d'autres emplois-repères de la bnarche où cttee activité est citée ;

- et que l'ajout de ctete activité complète le cnoetnu de l'emploi "vendeur" en teemrs d'autonomie, d'initiative et de responsabilité,

les eterpnseris qui ont ajouté ou autronjeot l'activité d'encaissement à lures elmipos "vendeur" donvert évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité ruiqes en vue de rsareeovilr luer positionnement, conformément aux dniitsspioos du dnreeir alinéa du pnoit 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les ereptesrins dveiont posnnitieor luers epiolms par rparpot aux emplois-repères à des naieuvx puls élevés dnas la mrsuee où les activités exercées dnas l'emploi requièrent dtvaangae d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Le collège des salariés ddaemne une sisoesupnn de séance puor eneiaxmr les ttxees proposés.

Le collège des salariés dnedame que le dinerer pjoret proposé siot rerips en tnat que réponse de la cimsoimson nloanitae prriaaite d'interprétation à la sinaise de la CGT, à l'exception du tetxe sivunat :

" La cosimsimon nliataone ptriraaie d'interprétation daedmne :

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

- et à la csioiomsmn de la cvoieonntn clvtlecioe naolainte d'engager des dinsoscisus sur les conséquences de ce réexamen, d'autre part.

Dnas l'attente. ",

car ce n'est pas à la ciiomomssn d'interprétation de fiare des pooiptinosrs de négociations.

Après la sipoenussn de séance demandée par le collège des employeurs, les duex collèges de la cimimososn nnotaliae piraarite d'interprétation rntneeneit la réponse sinvatue :

Réponse de la ciiommsosn nnliataoe patririae d'interprétation à la snisiae de la CGT

" Prneant en cptmoe :

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

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

Considérant, par alruelis :

L'objet de la commossiin ntaoanlie parartiie d'interprétation qui ctnssioe à "répondre à toute dndamee retvilae à l'interprétation des txeets de la présente cvnetoonin et de ses avenants" (art. 42 de la ctvnonoien cvctiollee nationale), c'est-à-dire de préciser, au regard de la présente saisine, qleus snot les textes cnenonnievtlos à reseeptcr et cemmont ils deniovt l'être ;

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

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

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

Cet anvanet a puor oejbt de mdfiioer les dssptoiinois du titre VI « Elpmoi et fotarmoin ».
Tuos adoccrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement clunocs en matière d'emploi ou de faotriomn pesilosorfnlnee ne pvuneet déroger au présent anveant que dnas un snes puls frlvaobae en tuot ou ptarie aux salariés.

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

TITRE VI : Eolmpi et famtoorin
Préambule

Texte du préambule supprimé et remplacé par la rédaction sntvuiae :
« Le présent ttrie a puor vitocoan d'organiser, puor les enrrptieses entnart dnas le chmap d'application de la cvnoentoin collective, l'ensemble du système de fotmaiorn alacplbipe à luers salariés. »

Chapitre Ier : Csomsioimn ptrriaaie nnilaaote de l'emploi et de la

la cimossimon nantlaioe piartiare d'interprétation se ponocnre comme siut :

Aetdtnu :

- que l'activité d'encaissement n'est pas prévue dnas le dricsieptf de l'emploi-repère "vendeur" de l'avenant n° 22 de la coeitnvonn ccelvotlie nnotalaie des cmrocemes et sirceevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, au catrirone d'autres emplois-repères de la brnache où cette activité est citée ;

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

les ertnierseps qui ont ajouté ou aeutrnjoot l'activité d'encaissement à lrues elpimos "vendeur" drnveot évaluer le supplément d'autonomie, d'initiative et de responsabilité reiqus en vue de rsreavioler luer positionnement, conformément aux doiisntosips du deinerr alinéa du point 1 de l'article 3 de l'avenant n° 22 qui énonce que "les etnrsieerps devinot poennsitior leurs eolimps par rpaorpt aux emplois-repères à des niuaevx puls élevés dnas la msreue où les activités exercées dnas l'emploi requièrent dnavagtae d'autonomie, d'initiative et de responsabilité". "

Après aisoiptopn des sgariteuns des mrbeems de la coimsoismn sur le ctpmoe rdenu et aisni que stipulé par les doiopsistins de l'article 42 " Interprétation " des cluesas générales de la cenovniton colltcveie des ceromcmes et siercevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le secrétariat de la coiiossmmn cemmruuiqona la réponse de la cmisosomin :

- aux osrontginiaas de la psoorfisen ;

- et au buearu des ctninnvooes ctvleolceis du ministère de l'emploi, de la cohésion soailce et du legemnot (du travail).

Fiat à Paris, le 17 jevinar 2006.

fotmraion proloeiensfnsle
Article 1er

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction saivtune :
« La csmoimosin prtariiae nlntaaioe de l'emploi et de la footarmin plfornoineslsee (CPNEFP) est régie par les dnsiiitpooss des arteilcs suivants. »

Article 2

Ajout d'un intitulé ansii rédigé : « Cposoioimtn et poraicpiittan aux réunions de la cmooismsin ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction sitavune :

« 2. 1. Cmpistooion de la cmiiosomsn

La CNEPFP est composée de 10 meerbms tirulteias à rsoian de :
? un collège des salariés de 5 membres, à raoisn d'un mrebme désigné par cuqhae ooantiirasgn sndiclaye représentative, à saiovr :
? la FCFSV CTFC ;
? la FEC CGT-FO ;
? la FCENS CFE-CGC ;
? la FCPDNS CGT ;
? la FS CFDT,
? un collège des epuryolmes de 5 mrmeebs répartis et désignés aisni qu'il siut :
? 3 meberms par la FCNEAREEM ;
? 2 merembs par FEDELEC.
A cqhaue tliautire cronosrepd un mrmbee suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

2. 2. Ptapciiaoirtn et représentation aux réunions de la coimmssoin

Chaque mmebre ttuiarile et chuaqe mbreme suppléant snot convoqués dnas les mêmes ctodiinnos et aintssset aux réunions.
En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tritulaie et de son suppléant, le triltauie puet doennr puoiovr au mrbeme de son chiox de son collège puor délibérer et vtoer en ses leiu et place. »

Article 3

Ajout d'un intitulé ansii rédigé : « Feoinemnnntcot de la cisooimmsn ».
Texte de l'article modifié cmome siut :
1er et 2e alinéas : pas de modification.
Les atreus alinéas snot supprimés et remplacés par la rédaction santuive :
« La présidence est assurée anveeenatlitmrt par cquhae collège puor une durée de 1 an, le collège qui n'a pas la présidence anussamt la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la csmomsiion détient la vice-présidence de la comismiosn paiaritre de gesoitn des fdnos finsaat l'objet de l'article 11 du présent titre.
Le président ddaneme au secrétariat de ceunovqor au mnios 8 jruos à l'avance les mmreebs de la coomsiismn qui diot se réunir au minos 4 fios par an.
Les decmotnus nécessaires à la teune de la réunion snot jnotis à la convocation.
Le président fxie l'ordre du juor cnmointoeejnt aevc le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, ccauhn des pntios fiurge à l'ordre du juor aevc meiontn du demandeur.
Des réunions ennepcixeellots puenvet en otrue aiovr leiu à l'initiative siot du président, siot d'au mions 2 osotaaiginnrs membres. Dnas ce dirneer cas, le président prned atce de la dnmaede et fiat établir la cactivoonon sur l'ordre du juor proposé par les aureuts de la demande.
Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le deoyn des mmberes présents anime, cudnoit les débats et en fiat établir le cmptoe rdenu par le secrétariat. »

Article 4

Ajout d'un intitulé aisni rédigé : « Modalités des délibérations ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suintave :
« La CPFENP pnred ses décisions à la majorité des viox puls une des vteos exprimés (ex. : dnas le cas où teuots les fédérations snot présentes, il y a 10 voets exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).
Aucune décision ne puet être pirse en l'absence de tuos les merebms d'un même collège. »

Article 5

Ajout d'un intitulé ansii rédigé : « Secrétariat de la cmmissoion ».
Texte de l'article : pas de modification.

Article 6

Ajout d'un intitulé asnii rédigé : « Psire en crghae ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction snivaute :
« Les fiars de trorasnpt et de séjour aisni que le tmeps passé des merebms salariés snot pirs en charge, conformément aux règles fixées par l'article 4 des clusaes générales de la présente ctovnnoien clltciveoe nationale. »

Article 7

Ajout d'un intitulé ansii rédigé : « Msisions ».
Texte de l'article modifié cmome siut :

« 7. 1. En matière d'emploi

? 1er tiert : hiérarchisé suos la référence « 7. 1 a » snas mifdioaiotcn de txtee ;
? nueauvox 1er, 2e, 3e et 4e tretis : pas de miotoadfciin ;
? nvaeouu 5e treit : supprimé ;
? nevuaou 6e tiert : devneit le 5e tiert snas mictofaoiidn de txtee ;
? nvoeuau 7e tiert : hiérarchisé suos la référence " 7. 1 b ?. »
Texte du triet supprimé et remplacé par la rédaction sviutnae :
« En cas de pejrot de lecciieemnnt ctloecilf puor roisan économique innerantevt dnas une entreprise, l'employeur et / ou le comité d'entreprise diot ou dvinoet iefronmr la CENFPP au siège de l'observatoire ppteciosrf des métiers et des qociflniauiats de la branche. »

7. 2. En matière de fotiramon

Avant le pnoit hiérarchisé « a », ajout de 2 alinéas rédigés comme siut :
« La cismsimoon coiruntbe à la définition d'une pqiotiule de faimotron de la bhcrnae et en fxie les priorités.
Elle siut les acdcors clouncs à l'issue de la négociation tnrleiane sur les otnniaotreis et les myeons de la frtaimoon professionnelle. »
a) En matière de fioraotmn intiaile : hiérarchisation et txtee du ttire supprimés et remplacés par :
« 7. 2 a En matière de fotoamirn ilatinie et de vldtioaian des aiuqcs de l'expérience (VAE) » ;
1er et 2e ttires : pas de mafitcdoiion ;
3e triet (nouveau) rédigé comme siut :
« ? ppoiartiatcin à des jyurs nuaoiantx de délivrance de tteirs et diplômes. »
b) En matière de roeosrenivcn : hiérarchisation « b » supprimée et remplacée par « 7. 2 b ».
Tiret uinque : texte supprimé et remplacé par la rédaction svuiatne :
« ? ptciartaiopin à la définition des fatomiorns de rsrovioenecn souhaitées par la bcnhare ».
c) En matière de fiotamron en acelarntne : hiérarchisation et texte du trite supprimés et remplacés par :
« 7. 2 c En matière de faiomtron en alnrcnatee (apprentissage, cnttraos de professionnalisation, etc.). »
Tiret uqnuie : pas de modification.
d) En matière de fomitaron cuninote : hiérarchisation « d » supprimée et remplacée par « 7. 2 d ».
Texte du tiret supprimé et remplacé par la rédaction svauitne :
« ? cttiiboornun à l'étude des monyes de formation, de peormctefeennnit et de réadaptation plesfoielronnse etaxsnit ou à créer (ex. : période de professionnalisation) ».

« 7. 3 (nouveau). En matière d'observatoire pscpiteorf des métiers et des qocfutnilaiais

La CNFPEP est chargée d'élaborer la litse des tavuarx à réaliser et d'examiner les résultats otenubs par l'observatoire pctproeisf des métiers et des qoaliatniufcis visé à l'article 11 de l'accord n° 29 du 8 aivrl 2005 rlitaef à la ftoaormin tuot au lnog de la vie dnas les cemmeocrs et sevcreis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. »

Article 8

Ajout d'un intitulé asnii rédigé : « Corcouns et citiubntrnoos extérieurs ».
1er alinéa (nouveau) :
« Puor aeussrr ses missions, la CEFPNP s'appuie, etnre autres, sur les tauarvx réalisés par l'observatoire preiocsptf des métiers et des qunaiiftiaocls de la branche. »
2e alinéa : texte de l'alinéa uinque supprimé et remplacé par la rédaction svanitue :
« La CNEFPP puet également slletcoiir des concours, aivs et cnoslies extérieurs, ou tuos oirnsgemas appropriés puor les ievntir à cbuitonrer à ses objectifs. »

Article 9

Ajout d'un intitulé ansii rédigé : « Cicntiuomoman ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction svunaite :
« La CNPFEP fiat connaître ses décisions et rtiaaodnncoemms aux cmsomoiisns pertaiiras de la ctnvnioeon cicllevtoe naitlnaoe (SPP, CPPO...), aifn de mtrete en orveue une cimnoctumoian puor en fiare la publicité auprès des eenspetrirs et de luers salariés. »

Chapitre II
Formation cnutonie dnas les errnpseetis de mions de 10 salariés

Intitulé du ciarhtpe supprimé et remplacé par « Ftorioman ctunonie ».

Article 10
Collecte des fnods

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction staunive :
« La clotecle des fnods prévue par les dptsosioiins des altceris L. 951-1 et L. 952-1 du cdoe du tariavl et celels qui luer snot liées est confiée evnuscximeelt à l'organisme prratiiae de cltocele agréé désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 rteailf à la ftoroiamn tuot au lnog de la vie du 8 arvil 2005.
Il est conféré à l'organisme piatrraie de coltecle agréé, désigné par l'article 12. 3 de l'accord 29 ritalef à la fomration tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, un droit de sutie puor procéder au rcrnomueevet des smmeos non versées par les enesertiprs ou versées indûment par celles-ci auprès de tuot ature organisme. »

Article 11

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Cimisoosmn prariiate de gtosein des fodns ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction suativne :
« La csoimsiomn piartriae de gteosin des fndos est intitulée " Sietocn poselrfeslonine ptiirarae (SPP) ?. »

« 11. 1. Copitmosion de la SPP

La setiocn pnossillnfeoree paritaire, aynat puor ojebt de réguler et de surive l'emploi des fodns collectés et mutualisés de la fomiortan continue, est composée de 10 mbmeres telaituris ainsi répartis :
? un collège des salariés de 5 membres, à rsoian d'un mmbere désigné par chquae oorgiaaintsn sdlacniye représentative, à svoair :
? la FCSFV CTFC ;
? la FEC CGT-FO ;
? la FCNES CFE-CGC ;
? la FNCDPS CGT ;
? la FS CDFT ;
? un collège des erolpuymes de 5 mmrebes répartis et désignés ainsi qu'il siut :
? 3 mebmers par la FAEERCNEM ;
? 2 merbmes par FEDELEC.
A cauqhe tlaiutrie cronrspeod un mbemre suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

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

Chaque mebrme ttiruilae et chqaue mbemre suppléant snot convoqués dnas les mêmes cotidnonis et aeisnsstt aux réunions.
En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un tuaitirle et de son suppléant, le tiutlaire puet dnnoer son poiuvor au mmerbe de son cihox de son collège puor délibérer et voter en ses leiu et place.

11. 3. Fmnitcnenenoot de la SPP

La SPP désigne en son sien un président et un vice-président.
L'un est désigné par le collège des employeurs, l'autre par le collège des salariés.
La présidence est assurée anamlteentevrit par chauqe collège, puor une durée de 1 an.
Le collège qui ne détient pas la présidence amsuse la vice-présidence.
Le collège qui détient la présidence de la SPP détient la vice-présidence de la CNFEPP visée par l'article 1er du présent titre.
Le président dnademe au secrétariat de ceuvnooqr au mnois 8 jours à l'avance les mbremes de la SPP qui diot se réunir au monis 4 fios par an.
Les dtmeocuns nécessaires à la tnuee de la réunion snot jtinos à la convocation.
Le président fxie l'ordre du juor ceinnotmenojt aevc le vice-président. En cas de désaccord sur l'ordre du jour, chcuan des pitnos frgiue à l'ordre du juor aevc meointn du demandeur.
Des réunions eencipeltnleoxs pevneut en orute aivor leiu à l'initiative siot du président, siot d'au mions 2 oaonnisgatris membres.
Dans ce dinreer cas, le président prend atce de la damdene et fiat établir la conaociotvn sur l'ordre du juor proposé par les aureuts de la demande.
Le président ou à défaut le vice-président, ou, à défaut des deux, le doyen des mbeerms présents anmie et cdouint les débats. Il en fiat établir le ctopme rdneu par le secrétariat.
La SPP prend ses décisions à la majorité des viox puls une des votes exprimés (ex. : dnas le cas où teutos les fédérations snot présentes, il y a 10 votes exprimés, la majorité est égale à 7 viox sur 10).
Aucune décision ne puet être prise en l'absence de tuos les mrmeebs 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 rlitaef à la ftrmoaoin tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005.

11. 4. Msniosis de la SPP

La SPP a puor mssoniis :
? de réguler les fnods collectés, mutualisés et destinés au fmcainneent des aointcs de ftaoorimn coninute relevant, d'une part, du paln de ftmoairon des ernerepitss de moins de 10 salariés et, d'autre part, du crtaont et de la période de professionnalisation, de la msiison toulrate et du DIF éligible puor ttoues les epinertsers eannrtt dnas le cmahp d'application de la présente cinovonten clcvitolee ;
? de mttere en apciaptlion les aexs paetroiriirs de ftoroamin coitunne des ernsrtipees de la branche, conformément aux riatocnndmeaoms de la CNPFEP ;
? de définir et de firae appliquer, par l'OPCA désigné par l'article 12. 3 de l'accord n° 29 rtleaif à la frtmoaion tuot au lnog de la vie du 8 arivl 2005, les critères fcnrniieas de prise en crhgae des anocits de faiotrmon financées (coûts pédagogiques, fiars de toranprst et d'hébergement des stagiaires...) ;
? d'examiner l'utilisation, puor la branche, des frais de goseitn (sur la prat légale et conventionnelle) liés à la collecte, à l'administration dacuinmrtoee et financière des dissores pirs en cghrae et aux canmegaps générales d'information définies par le cseinol d'administration de l'OPCA. »

Article 12
Politique de fmoroaitn

Article supprimé.

Article 13
Congé iiivuenddl de fomariton

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction sivuntae :
« Les cottbninruios deus au tirte du congé ividdeuinl de ftoaiormn :
? par les ernspieters de 10 salariés et plus, visées à l'article 12. 1. 2 de l'accord n° 29 rtaleif à la foroatmin tuot au lnog de la vie du 8 aivrl 2005 ;
? par les ernepsiters de moins de 10 salariés, puor lrues salariés suos cntraot à durée déterminée, visées à l'article 12. 1. 1 de l'accord n° 29 realitf à la fatormoin tuot au lnog de la vie du 8 avirl 2005,
sont versées à l'OPACIF régional compétent et gérées piinarrmetaet à l'échelon interprofessionnel. »

Chapitre III
Formation par la vioe de l'apprentissage
Article 14

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Bénéficiaires des fnods collectés ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction stuvanie :
« Le sldoe de cocellte destiné au fneniaencmt des fnmtiooars itaeniils par la vioe de l'apprentissage, seoln les dsiisotiopns de l'article 12 de l'accord n° 29 rlaeitf à la fotimoarn tuot au lnog de la vie du 8 avril 2005, srea affecté à derivs établissements en anayt fiat la dnmeade auransst une fraitoomn par la vioe de l'apprentissage puor les métiers spécifiques à la profession.
La litse des établissements bénéficiaires est établie chqaue année par la CNEPFP visée au cihrtape Ier du présent tirte après eamxen des dossiers, du sérieux et de la compétence roncuens aux établissements cnddtaais aansrust ou désireux d'assurer une faromiotn par la vioe de l'apprentissage cnoromfe aux critères préétablis. »

Article 15
Affectation des fonds

Article supprimé.

Article 16
Gestion des fonds

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction siuavnte :
« La siecton piaaritre polnseflrsioene visée à l'article 11 du présent tirte VI a compétence puor fiexr cahque année la ltise des établissements renuets puor l'attribution des fonds, au vu des jotscniiatiufs financières et pédagogiques frnioues par les établissements reteuns par la CPNEFP. »

Article 17
Taxe d'apprentissage

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction sntvuaie :
« Les eteresnrpis rvlaenet du champ d'application de la cvtnooinen ctlvicleoe doenivt vesrer au moins 30 % de luer txae d'apprentissage aux ceetrns de footmiran inliitae (CFA) rnouencs par la branche, qui préparent aux métiers des cermocmes et des seivecrs dnas le dnoimae de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les exonérations liées à l'accueil des apiepnrts en etsrreipne snot libératoires de cttee oolitabign à ceuocrnrcne de luer montant.
Le tuax de la txae d'apprentissage ci-dessus indiqué est sicetplbuse de mociaiiodtfns par vioe législative, réglementaire

ou conventionnelle. »

Chapitre IV
Evolution

Intitulé du ctarpihe supprimé et remplacé par « Evlutioon des dipintiossos du ttrie VI ».

Article 18
Suivi de l'accord

Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction svanutie : « Les serigaantis cnninveeont de se renconertr dnas le cas où des mocfonaiitids législatives, réglementaires ou conleoinelnvtnes vnenidiraet à retmerte en csuae tuot ou praite des dpsitinosios du présent ttire VI. »

Article 19

Intitulé de l'article supprimé et remplacé par « Evtlouoin du dotispsiif du trtie VI ».
Texte de l'article supprimé et remplacé par la rédaction sinuavte : « Les ptnreiraaes scaioux se réservent la possibilité d'attribuer les mioisnss confiées à l'OPCA désigné par l'accord n° 29 rliaetf à la faomtrion tuot au lnog de la vie du 8 avril 2005 à un atrue onramgise de luer choix. »

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

Signataires	
Patrons signataires	FENRAECEM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FECNS CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FS CFDT.

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

Les dioiopsnsits de la cnoiovtnen colveltice nlinataoe fniaast l'objet de mdiactfinioos snot ceells de l'article 1er « Cmhap d'application. ? Obejt » du trtie Ier « Calesus générales ».

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

Le pimeerr alinéa est supprimé et remplacé par la nvlueloe rédaction :

« 1. 1. Chmap d'application

La présente convention, cclonue conformément aux doitissopnis des altrecis L. 2261-19, L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, et cleles qui lui snot liées, règle les rapoptrs ernte :

d'une part,

? les eroemuypls dnot les activités plneiprcias snot définies ci-après :

a) Le crecmmoe de détail, qeul que siot le mdoe de drsiiuiottbn y ciormps le e-commerce des purtdois de solan ou nedamos et les sevirces associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grnad puilbc et du multimédia, coapmrnnet enrte atures les apapierls électroménagers, de réception et de diffiosun de l'image et du son, tuos aipprales et souprtps d'enregistrement ou de rercioopdutn adiuo et vidéo agaulnqoie et / ou numérique vgiree ou enregistré..., nmmnaotet répertorié suos les ceods d'activités françaises pniraclpeis exercée 47. 41Z (1), 47. 43Z (1), 47. 54Z (1), 47. 63Z (1) ex-524L (2) ;

b) Le crcemmoe et la mciananetne de pdtiours et les siercves associés de la téléphonie ntneaommt répertoriés suos le cdoe d'activité française piilrnacpe exercée 47. 42Z (1) ex-524L et

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

Les dnotsisiiops du présent anaenvt soenrt apilaplcebs le pemeirr juor sanivut la puboilictan au Jnruoal oceiffil de l'arrêté d'extension dduit avenant.

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

4.1. Dépôt légal

Le texte du présent aaevnnt srea déposé, soeln les diotinsospis de l'article L. 132-10 du cdoe du tavrial et celels qui lui snot liées, en auntat d'exemplaires que nécessaire auprès des sreevcis du mrtinise chargé du tviraal et au secrétariat-greffe du cinoesl de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent aevnnat srea demandée à l'initiative de la paitre la puls diligente, conformément aux donspoistiis de l'article L. 133-8 du cdoe du taarvil et cleles qui lui snot liées.

524Z (2) ;

c) La réparation non associée à un cenuctotsurr de prdtuios de l'électronique garnd puilbc et du multimédia, cpnnmearot etrne aruets les aelaripps de réception et de dfuoifisn de l'image et du son, tuos aaiprelps d'enregistrement ou de rceuprtidoon auido et vidéo aungliaoqe et / ou numérique..., nmteamnot répertoriée suos le cdoe d'activité françaises piplacrine exercée 95. 21Z (1) ex-527C (2) ;

d) La réparation non associée à un cteorstncuur de pdoutirs électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique copnmrnaet enrte atures les apipelars électroménagers..., netmamont répertoriée suos le cdoe d'activité française plincparie exercée 95. 22Z (1) ex-527D (2) ;

e) La liatcoon aux ménages et aux ertesepirns de podiurts de slaon ou nademos et les scvriees associés de l'électrodomestique, de l'électronique garnd pliubc et du multimédia, cmarpeonnt ernte ateurs les alaippers électroménagers, de réception et de diiffosun de l'image et du son, tuos alierapps et surpopts d'enregistrement ou de rpricoetuodn audio et vidéo aloqungaie et / ou numérique vigere ou enregistré..., nmnomaett répertoriée suos le cdoe d'activité française pipalcirne exercée 77. 22Z (1), 77. 29Z (1) ex-714B (2) ;

f) Le commerce, l'installation, la manannectie et la réparation des équipements d'émission et / ou réception, et / ou tsapnrort de sgnuiax aieuulovdiss aaiuelnqgos et / ou numériques à dtinoaisetn des ueiturastils finaux, ntmoenmat répertoriés suos les coeds d'activités françaises exercée 43. 21A (1) ex-453AA, 527C, 524L, 714B (2) ;

g) La liigouqste dnas le cdrae de srucrteuts ou d'organismes associés aux eepresnirts citées ci-avant dnot les activités snot le commerce, l'installation, la réparation, la loatocin ;

et, d'autre part,

? les psnoerlnes anyat le stautt d'ouvrier, d'employé, d'agent de maîtrise ou de cdare des eieerntsprs concernées. »

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

« Des ditsonpiioss particulières puor le poenersnl crdaes fnot l'objet du ttire II " Avnneat careds ? de la convention. »

Le 3e alinéa est snas mcodoifitian :

« Le cmhap d'application tiirratreol de la présente cnieotovnn s'étend à la métropole et aux départements d'outre-mer. Les dsnooptiiiss de la présente ceivotnnon qui nécessitent une atdotpiaan locale en vertu du livre III de la paitre VIII du cdoe du tiaarvl ne snot pas applicables. Puor ces dispositions, après aivs

des otrnaisaognis lcoaels affiliées aux onisnorgaiats ntiaeolans représentatives, la covteoninn coteilvcle notaianle puet définir des modalités spécifiques d'application. »

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

« Les culeass de la présente cvooitnnen s'appliquent impérativement à l'ensemble des salariés des eertierspns exerçant les activités ci-avant citées, qeul que siot le stie (magasin, entrepôt, srivece après-vente, siège, strtecruus ou omragsiens associés, suterrtucs ou ornmigeass de servceis liés aux activités ci-avant citées, etc.) où ils snot employés, snas préjudice de l'application des dospoiiitnss législatives et réglementaires reieavlts à des catégories particulières de salariés (femmes, jeunes, handicapés, étrangers). »

Le 5e alinéa est snas maioiicfotdn :

« Les salariés anayt le sttaut de VRP snot également suimos à la présente convention, suaf dsniotsoipis puls fvloaraebs résultant nmanemott de l'accord nnitaaol iisftonpnreoesernl des VRP du 3 octbore 1975 et ses avenants. »

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

« Tuot salarié recruté conformément à l'article 15 et détaché puor terlalavir en drohes du trrtoiiree métropolitain et des départements d'outre-mer bénéficie des doiospsinits de la présente convention. »

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

« 1. 2. Ojbet

La présente cnoviotenn a puor but d'améliorer les dptoossiinis

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

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

Article 1er - Champ d'application et portée de l'accord
Les dnpsiiiotsos du présent acrcod s'appliquent à cmtoepr du piermer juor de la piuoatrn au Joranul oeficifl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

1.1. Cahmp d'application

Le cahmp d'application du présent aocrcd est ceuli de la ctvoienonn cociltvlee nltaonaie des ceeommcrs et sevceris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, répertoriée suos le numéro d'identifiant des cnneovoitns cieloteclvs 1686.

1.2. Portée de l'accord

Tuos accodrs de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pnevuet déroger au présent acorcd que dnas un snes puls flabarvoe en tuot ou ptaire aux salariées et salariés.

Article 2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Les dioipnossits du présent arcocd s'appliquent à ctmpeor du pmerier juor de la pitaorun au Jnruaol ocfifiel de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

2.1. Rparopt anuenl de la brachne

Le rpaoprt aeunnl de la bnahcre visé par les dosipiistnos législatives et réglementaires en vigueur, notanemmt par les atcrlies L. 2241-2 et D. 2241-1 du cdoe du travail, ceotinnt un cteiran nbrmoe d'indicateurs :

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

Tous adcrcos de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pnevuet déroger au présent atlirce que dnas un snes puls fvrbloaae en tuot ou ptaire aux salariés. »

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Les dpioiositnss du présent avaennt s'appliquent à cemtopr du prmieer juor de la piruotan au Joarunl oifcfeil de l'avis de l'arrêté d'extension.

Article 3 - Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

3.1. Dépôt légal

Le txete du présent aevannt srea déposé auprès des sreivces cauenrtx du msrintie chargé du trivaal et au secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes de Paris, sleon les dtiisisonops du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

3.2. Extension

L'extension du présent annveat srea demandée à l'initiative de la piarte la puls dlegtiine conformément aux dinpiioossts de l'article L. 2261-15 du cdoe du tivaral et cleels qui lui snot liées.

? répartition des etecfffis ;
? répartition des eefiftcfs par tpye de ctoarnt de tvaaril ;
? répartition des eficfftes par durée du tariavl (temps complet, tpems partiel) ;
? répartition des etceffifs par pomrotion pfnseoenlsrlioe ;
? silraae mneusel myeon ;
? répartition des entrées ;
? répartition des seritos ;
? répartition des eiceftffs par tacrhne d'ancienneté ;
? répartition des efiffftces par tranhce d'âge ;
? répartition des salariées et salariés par tpye d'action de fmairtoon (plan de formation, cnaortt de professionnalisation, DIF, période de professionnalisation, CIF) ;
? répartition des salariées et salariés en apprentissage.
Ces itrnadcieus snot ventilés par sexe, catégorie professionnelle, nvaeiu de classification, par filière d'emploi tlele que définie à l'annexe B du trtie III « Citiaalosfcisn » de la cnnvoieotn collective.
Toutefois, la csioimsomn pririaate nilotanae de négociation de la branche, au vu des résultats obtenus, pourra décider de siifmleipr ou d'enrichir la vleatintoin des itedariuncs cités ci-dessus.

2.2. Anlseyas et meuesrs à mrette en pcale aleemnunenlt

L'observatoire pecrotpisf des métiers et des qiloaftniuiacs des coemrcmes et sreiecvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est le spuropt de la cmnuomicoiatn de la brhcane sur l'accès égalitaire à ces métiers de la branche.
Il est alimenté par le rppraot aunenl de barhcne visé à l'article 2.1 ci-avant.
Le comité piairrtae de pgoiltae de l'observatoire pcesritpof des métiers et des qiiifalnuctaos a puor msoiisn d'examiner les filières qui conpetormt un déséquilibre itampront enrte les sexes.
Il est chargé de définir tuos les ans des otioitnnaers et préconisations riveeltas à l'égalité psenrllesofoine et saairllae enrte les fmeems et les hmoems à l'attention de la cmsmsiioon piriarate ntaloinae de l'emploi et de la fomiroatn pfnolsseonirlee (CPNEFP) de la bcarhne (art. 7.3 du titre VI « Eopmli et firaotomn »).
Ses ovianrbostes penerormttt :
? à la CNEPFP de la bnacrhe de farie des ppsioinortos en temres de steoiibnlssiian et de fatmoiron puor rééquilibrer la prat reveitcpse des fmemes et des hommes ;
? à la cmiiossmon pitarraie nnioaalte de négociation de la bhnacre de déterminer, tuos les ans, les museers à mrette en pclae puor asruser l'égalité psrnolisfneolee et saarliale entre les fmeems et les hommes et les enquêtes complémentaires à réaliser.

Article 3 - Garantir l'égalité femmes-hommes dès l'embauche
Les dsiiinotposs du présent arcocd s'appliquent à cmeotpr du priemer juor de la protuain au Jouarnl oecffiil de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

Les etprenersis oannergist lrues pocrsuses de remneecturt dnas les mêmes ciodtnonis puor tous.
Elels snot encouragées à frolsemiar ces psocuerss sur la bsae des prnpiiecs snatuvis :
? définition de libellés d'emploi non dnirictmisans ;
? définition des procédures de runtemceret et de luer mdoe de svuii ;
? tnireeatmt de tueots les caerditudnas en vue d'une réponse systématique.
Les critères rneeuts puor le retrecmnuet divnoet être seettmricnt fondés sur les compétences, l'expérience piooslnnrelsfee et les aitdteups peoiollsfrneesns reqsieus puor tienr l'emploi à pourvoir.
Lros de la diusffion des orffes d'emploi inrente ou externe, aucnue montien rilteave au sxee et/ou à la stituoian fmaliiale ne diot apparaître.
Au cuors de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet slticleior que des informations, écrites ou orales, aanyt un rapport direct aevc l'exercice de l'emploi à pourvoir, aifn d'apprécier les compétences d'une cinadadte ou d'un cadinadt et ses aedtpiuts à ocupcer cet emploi.
Les eistneerprs velnireolt à tedrne vres l'équilibre des rueetnertmcs entre les femems et les hommes, à compétence, expérience et pofril équivalents, suos réserve des caractéristiques du marché du travail.
En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux teexts législatifs en vigueur, mnortett en ovreue des meesrus de posrregosin ; par exemple, dnas le cadre de rcermeunett puor des pestos à représentation entsesmeelilent masculine, des aitcnos à l'attention des femems sornet mesis en oeuvre, et irsemvnenet puor les métiers à représentation eeensteneilslmt féminine.
Des obicjftes de progrès soernt fixés au rgeard du daiitsgnoc prévu à l'article 2.2.

Article 4 - Formation professionnelle
Les dnioiipossts du présent acocrd s'appliquent à ceptomr du pemreir juor de la ptiuaron au Januorl oifeicfl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

Les peianertras saicuox repeanpllt les pcneipirs d'égalité pfesoolrilennse enrte les fmemes et les hmeoms fgraniut à l'article 9 de l'accord n° 29 du 8 airvl 2005 étendu :
« La fiortamon psellofsienrone tuot au lnog de la vie constitue, au même tirte que le développement de l'éducation et la ltute crotne les daricnitnoiimss dnas les métiers, un fcaetur eeneitssl du développement de l'égalité enrte les fmeems et les hommes.

Dans ctete perspective, la CPENFP (visée au cpahtrie Ier du titre VI " Eplomi et fotiarmon "), au vu des résultats des tuavarx de l'observatoire poetsirpcf des métiers et des qocailuanftiis visé à l'article 11 de cet accord, élabore des reinmaotdaconms sur l'égalité prslnonsofleeie des fmeems et des hemmos dnas l'accès à la fioraotmn psnfrlseeinlooe continue, y ciomprs aux cnortats ou périodes de pnnoeasfiitalsorsoin et à l'apprentissage.
Les ertsenpreis vineellt à ctuinoerbr au développement de l'égalité pisnelsrfeonloe et à pmrrteete d'ouvrir des possibilités de potmooirn du paln de fimotoarn visé à l'article 8 du présent accord.

Les fomirtonas sviieus par les fmmees et les hmmeos de même métier dvineot être de neaivu identique.

Le sviui des ditossoniips du présent acritle est assuré, d'une part, au sien de l'entreprise par les isnnaetcs représentatives du pnsnereol lorsqu'elles enitxset dnas l'entreprise et, d'autre part, au naeivu de la bcarnhe par la CPFNEP à tarvers les données fnruoeis par l'observatoire pitrsocepf des métiers et des qlitifciaounas visé à l'article 11 de cet accord. »

Les paeetrnairs suocaix invetint les chefs d'entreprise à étendre l'accès à la fmotoairn aux salariées et salariés de ttuoes les filières d'emplois aifn qu'aucune des filières ne siot négligée.

Les pntairarees siaoucx vllironeet à ce que les ftoinaroms de ntore stueecr d'activités dispensées par l'Education naaltnioe et celles du réseau du CFA de la brnache intègrent l'objectif d'accès égalitaire entre les feemms et les hommes.

Ces ojcbefits feornt l'objet d'un sivui parriitae par la CFNEPP tel que prévu par l'article 2.2 du présent accord.

Les salariées et les salariés qui renenernpt luer activité après un congé de maternité, d'adoption, de présence paltanree ou un congé pnaertal d'éducation, ou une asecnbe de puls de 6 mois, fnot paitre des pciblus priaiotirers en ce qui cceonrne l'accès à la fiotmoran aifn de faclietir la rriespe d'activité professionnelle, notmeanmt dnas le cadre des périodes de professionnalisation.

Article 5 - Mobilité et promotion professionnelle
Les dsiiopntsois du présent accord s'appliquent à cmtpeor du pemerir juor de la praotiun au Jnorual ofiifecl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

Comme en matière de rmernutecet (voir art. 3), les critères utilisés dnas les définitions d'emplois otuervs à la mobilité irnnete ne divnoet pas être de nrtaue à entraîner une dircmoiantiisn fondée sur le sexe.

Article 6 - Maternité. Paternité. Parentalité
Les dsnipiotsios du présent arccod s'appliquent à cmtpoer du piemerr juor de la patiuron au Jnuaorl oefificl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

6.1. Maternité

Les salariées en état de gesosrsse bénéficient de la pteirotcon ctrnoe les dmcisriatinoins définies par les doinoisitpss législatives et réglementaires en vigueur, noemtmnat par les ateircls L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du cdoe du travail, anisi que celels de l'article 31 « Maternité » de la cnotvenion cvtoiellce nitlaaone de la barhcne dnot repapl des diiopissnots ci-dessous :
« Les ctnoodniis de travail, d'embauche, de maiutotn et de ptociotern saciole des salariées en état de gossssere snot définies par les dsoisnitpois législatives et réglementaires en vigueur, et nmeonamtt par les aterilcs L. 1225-1 à L. 1225-34 du cdoe du travail.
Les salariées qui, aettandnt un enfant, ne pneeuvt pas cuteninor à teinr luer eplomi heabitul et oecupnct momentanément, après aivs d'aptitude du médecin du travail, un aurte ptose ne subssniet pas de réduction de saalrie ni de coefficient.
A ptiarr de la réception par l'employeur du ccfiaretit médical attnsatet l'état de grossesse, les salariées eenecnits ne ponuorrt se vior ipemosr de travalleir en nnrctoue (cette ntooin étant définie à l'article 21 de la présente convention). De plus, elels snot autorisées à une entrée retardée et à une sitroe anticipée d'un qarut d'heure par juor travaillé, snas ptree de salaire.
Ces duex qaturs d'heure par juor travaillé peenuvt être, d'un comumn accord, groupés en une demi-heure psire en une sulee fois.
Après imooiftrann préalable et sur justificatif, eells bénéficient d'une aoatsrtiiuon d'absence d'une demi-journée (4 heures) puor cchuan des duex piererms eenmxas prénatals obligatoires.
En cas d'allaitement, il est accordé sur jiaisicfuttf une atotouiisran d'absence de 1 herue le matin et de 1 huree l'après-midi jusqu'au sixième mios de l'enfant. »
Il est rappelé que, dès réception du cteifcairt médical aattnestt de l'état de gssssеore d'une salariée, l'employeur a l'obligation d'en ifmrneor le médecin du travail.
Les salariées en état de grsosesse ne pveuent se vior iepsomr de tiavelralr le dimanche.
Si un ceemnhgant pioosrivre d'affectation lié à l'état de gosrssese est pcsriret par le médecin traitant, l'employeur dvera trtmeatnrse cttee ppitrieocrsn dès réception au médecin du tvarial aaynt en cagrhe le suvii des salariés de l'entreprise. L'entreprise dreva miaitennr la rémunération antérieure si celle-ci était puls favorable.
Le congé de maternité, y crmpois les polnroatinogs puor état pathologique, est assimilé à du tmeps de tivaral etficfef puor la détermination des dtoris liés à l'ancienneté (3e alinéa du 24.3 de l'article 24 « Ancienneté » de la civtnoneon ciovlelcte naaioltne de la branche).
Afin de fcilaiter le rutoer à l'emploi des salariées asebtens puor congé de maternité, l'entreprise rrceehhce les modalités puiqtraes sbpsuetclies de prtemerte le minietan du lein ponofnriesesl de la salariée aevc l'entreprise daunrt son congé,

tel que l'envoi des ioofmrinntas générales adressées à l'ensemble des salariés.
Les abenecss liées au congé de maternité ne doienvt pas aovir d'incidence sur l'évolution plslnfsoioneree et/ou l'ensemble de la rémunération des salariées en congé.
A la rirpsee de tviraal à la siute de luer congé de maternité, les feemms doivent, sloen les dssitioponis de l'article L. 1225-26 du cdoe du taviral et de ceells qui lui snot liées, bénéficier des atnumeoniagts générales ansii que de la mynonee des agnoenmtuitas ivedindluelis perçues paednnt la durée de ce congé par les salariés rvneleat de la même catégorie penensrsilofloe ou, à défaut, de la myeonne des ageottnauimns iedildnliuves dnas l'entreprise.

6.2. Paternité

La période d'absence au trite du congé de paternité défini par les dtosinosiips législatives et réglementaires en vigueur, et nemtnamot par l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, est psire en cotmpe puor le culacl des dtiros liés à l'ancienneté.
Les aescnebs liées au congé de paternité ne dnoviet pas aovir d'incidence sur l'évolution psoonifsleerlne et/ou l'ensemble de la rémunération des salariés en congé.
A la rerpsie de tiaravl à la sutie de luer congé de paternité, les hemoms doivent, solen les dtiospnioiss de l'article L. 1225-26 du cdoe du traiavl et de celels qui lui snot liées, bénéficier des amteuiagtnnos générales aisni que de la mnyneoe des atmagtniuenos iduleleindvis perçues panednt la durée de ce congé par les salariés rleenavt de la même catégorie poleolrenssifne ou, à défaut, de la menynoe des aeatgimnuotns iidulvnedlies dnas l'entreprise.

6.3. Adoption. ? Parentalité

Les asbences liées au congé d'adoption ou de parentalité ne deivont pas aivor d'incidence sur l'évolution pseoflnnlesoire et/ou sur l'ensemble des rémunérations tnat de cllees des fmeems que de celles des hommes.
A la rrpesie de tviaral à la suite de luer congé d'adoption ou de parentalité, les salariées et les salariés doivent, soeln les dtpnsiooiiss de l'article L. 1225-26 du cdoe du traival et de celles qui lui snot liées, bénéficier des agamuiontntes générales aisni que de la mnyonee des amtigetnunaos ielluddneiivs perçues pnnedat la durée de ce congé par les salariées et les salariés relenavt de la même catégorie pesflilsnnerooe ou, à défaut, de la moyenne des aotimtenguans iuvdlnieldeis dnas l'entreprise.
Afin de feiialtcr le router à l'emploi des salariées et des salariés asbtens puor erexcer luer parentalité, l'entreprise rechcerhe les modalités puetiarqs setpulbsices de petrmetre le mtaieinn du lein psnneefroisol de la salariée ou du salarié aevc l'entreprise dnuart son congé, tel que l'envoi des itirmonoafns générales adressées à l'ensemble des salariés.
Dès la rpirese du travail, les salariées et les salariés bénéficient des diisponotsis de l'article 4 « Fotmiaorn prnflelosiensoe » du présent accord.

6.4. Doiipstsions comeunms

Les salariées et les salariés qui rnneeenprt le taivral à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité rerouvtent l'emploi qu'ils oiuncaepct aanvt luer départ sur le même site.
Les salariées et les salariés qui reeernnpnt le taiavrl à l'issue d'un congé prnateal d'éducation ou de la période de traaivl à tmeps pertial ou dnas le mios qui siut la daedmne motivée de repirse de l'activité iilitnae mentionnée à l'article L. 1225-52 du cdoe du tvraail rotenrveut luer précédent elmpoi ou un emolpi siilrmaie aotrssi d'une rémunération au monis équivalente, de préférence sur le même site.
Les salariées et les salariés qui, à l'issue de luer congé de maternité, d'adoption ou de luer congé parental, sohiaetunt emxeainr luer otaiortienn pfilrsonoenlese ont doirt à un etieternn aevc l'employeur ou son représentant dnas le mios qui siut luer demande.
Cet eenitrten puet être réalisé en présence d'un représentant du pnseroenl et être mené cnnenoemoitjt aevc les eitentenrs poeorelisfnnss organisés dnas l'entreprise.

Article 7 - Egalité professionnelle. Egalité salariale
Les dpisoiiontss du présent aorccd s'appliquent à cmetpor du pmieerr juor de la poaiutrn au Janurol oicfeifl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

7.1. Pieicnprs

Les parneaeirts suacoix de la bnarhce renplaplet luer aemchntatet au prpniice d'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes, puor un trvaial et un pocrarus posornnisfeel de même vealur tel que défini aux atelircs L. 3321-1 et siavunts du cdoe du travail.
En vue de la négociation aunlnlee sur les saielras prévue à l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, la bnchrae établit dnas le cdrae du rorpapt de bchrane un dtniaisgoc sur la siattuoin comparée des fememes et des heomms en matière de rémunération et idintefie les aexs de progrès en matière d'égalité prfilnolsnoesee et de rémunération.
Au vu de ces constatations, la banhrce prendra, par aevnnat au présent accord, tuotes dipsnosiitos aifn de gmomer les différences de temintraet ertne les fmmees et les hommes.

7.2. Msie en orevue pruqaite

7.2.1. Négociations d'entreprise
Le pgpaaahrre 13.2 a de l'article 13 « Egalité peronflsnleoise » de la cotnnoiven clevoctlie nlatanoie de la bcarhne définit la msie en oeuvre paiqrtue de l'égalité piesnflelrsonoe enrte les fmmees et les hemmos :
« Au cuors du peerimr setsmere de cauhqe année, le cehf d'entreprise diot présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du pnoersenl un rarpopt écrit faasint nmnomaett apparaître les données setiaunvs rteilevas à l'année précédente :
? croposaamin des rémunérations beurts alneunles moeenyns ernte les fmmees et les hommes, par tpye d'emploi et de qiltuafcioian de même neaviu ;
? csopmoaarin des recrutements, des pomorotins et des départs en cruos d'année ertne les feemms et les hommes.
Dans les etpserrenis ou établissements dépourvus de srctruute de représentation du personnel, ce rrappot auennl srea communiqué au penosernl par vioe d'affichage ou par tuot atrue myeon approprié.
En aucun cas, la cauimncoomtin de rémunérations anueelnls buters ne diot pteemtrre la dauvlioigtn du srialae versé à tel ou tel salarié pirs individuellement.
Au crous du scenod ssmreete de cquahe année, le cehf d'entreprise diot pndrere si nécessaire les musrees de réajustement appropriées qui résulteraient, au vu de la siiaotutn comparée ci-dessus décrite, de pqtruaies dmairitinesircos etrne les feemms et les hommes. »
En conséquence, les eipsnreerts de la brncahe acodrenct une atnetiton particulière à la négociation sur les ofetbjcis d'égalité prfoelnlsneoise ertne les femems et les hmoems dnas l'entreprise, asini que sur les msurees qui dnoivet être psries en matière d'égalité salariale, de qoactliuafiin et de classification.
Ctete négociation se déroule sur la bsae du rrpoapt prévu, soeln le cas, par les atricels du cdoe du taairvl L. 2323-47 (entreprises eypmlaont de 50 à moins de 300 salariés) ou L. 2323-57 (entreprises de puls de 300 salariés). Ctete négociation se déroulera soeln les modalités définies par les arcitels L. 2242-5 et stnuaivs du cdoe du tairval qui prévoient nemmtoant les thèmes suivnats :
? les cooiindtns d'accès à l'emploi ;
? les cinooditns d'accès à la fmraooitn peosenlsflnrioe ;
? les ciotdonins d'accès à la porotoimn psrsieolflnenoe ;
? les ctnniiodos de tavaril et d'emploi, en pitarlieucr des salariées et des salariés à temps piaertl ;
? l'articulation ernte la vie porollnnfsiesee et les responsabilités familiales.
Une coomsiismn puor l'égalité professionnelle, seoln les doisopnsiits de l'article L. 2325-34 du cdoe du travail, est instituée au sien du comité d'entreprise dnas ttuoes les erernstpies de 200 salariés et plus.
Cette cmsioimson est nmenaomtt chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par l'article L. 2323-57 du cdoe du taavirl (voir art. 8 du présent accord).

7.2.2. Rtatgarpae sliaaral
L'accord ifostropirnennesel du 1er mras 2004 ritlaef à la mixité et à l'égalité peronflonlissee etrne les hmmoes et les fmeems prévoit que les baecnhrs pfilsoesnerlenos et les eerepntsris doivent, lorsqu'un écart de rémunération, de csasfcaotiiiln ou de poomroitn psofesnoilelrne etnre les femems et les homems est onctbevmejiet constaté, friae de la réduction de cet écart une priorité.
Les esipenertrs qui ceattsnnot des disparités dneovit cuorlcne un paln puor l'égalité pnilsoefelosnre conformément aux doipsiotinss de l'article L. 1143-1 du cdoe du travail, namtmnoet par ratrapagte sralaail et/ou de classification, et/ou de ptimooorn

professionnelle.
La loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rteialve à l'égalité saiallare ernte les femmes et les hmomes a puor octbjeif de seippumrr les écarts saiaurlax entre les femmes et les hmeoms aanvt le 31 décembre 2010.

Article 8 - Rôle et moyens des institutions représentatives du personnel
Les dptoisoiisns du présent aroccd s'appliquent à ceopmtr du pmeierr juor de la ptioaurn au Jaronul oicefifl de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

En aoplpaiitcn de l'article L. 2325-34 du cdoe du travail, les eipnseretrs emylnoapt au minos 200 salariés ceittnounst une comimoissn de l'égalité posfierenlnlsoe au sien du comité d'entreprise.
Ctete cmmssoiion se réunit au monis une fios par an. Le tmeps passé à cttee ou ces réunions est assimilé à du temps de taraivl effectif.

Cette ciimoomssn est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rorppat prévu par le direenr alinéa de l'article 7.2.1 « Négociations d'entreprise » du présent accord.
Aifn que cette cmomiisosn psisue riemlpr sa mission, l'employeur dvrea lui rmetrtee les dtunomecs visés par les dtoiniipssos législatives et réglementaires en vigueur, et ntmaoenmt par l'article D. 2323-12 du cdoe du travail.

Les pnairaeerts suoiacx de la bcnrahe rpanelpelt également l'importance des indcatiinos cnteouens dnas le bilan sciaol lurosqe celui-ci diot être établi ainsi que le rparopt sur l'égalité pooesiflnlesrne enrte les fmeems et les hmeoms qui deinvot être présentés cqhaue année au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 9 - Aménagement du temps de travail
Les dsnipoistois du présent arccod s'appliquent à cempotr du pimeerr juor de la puiaortn au Jonuarl ofcefiil de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

9.1. Salariées et salariés à tpems coplemt Salariées et salariés à tpmes peirtal

Les pntariarees sacioux rlelpnpeat le piprnice d'égalité de timraenett ernte les salariées et les salariés trlaialnvat à tmpes celopmt et celles et cuex tvallrnaait à tpmes pirtael en tmrees de carrière et de rémunération défini par les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 riltaef aux salariés tvaalnrliat à temps prteial de la covtnienon colicevlte naainolte de la bchnare :
« Le taviarl à temps piaetrl ne puet en ancuue manière entraîner des discriminations, en pciraetluir ernte les fmemes et les hmoems (...), dnas le doainme des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la fmiooratn professionnelle.

Il ne diot pas non puls farie osacltbe à la poriootmn et à la foimraotn professionnelle. »

9.2. Aménagement des hriraeos

Les modalités d'organisation de tairavl des salariées et des salariés, notmmanet l'aménagement des haeriors ou les pqeutrias de management, ne deovnit pas coittnuser puor les esertnpeirs un fcteaur dciert ou idiernct de dratnsocmiiiin dnas l'évolution de carrière de lerus salariées et salariés.

9.3. Vie peolrelnsne et fmaaillie

9.3.1. Hioarre ctbimaploe

Afin de tiner cpmtoe des nécessités tnanet à la vie pslneelnroe et familiale, les epeirerntss poanemrrgmt des hairreos compatibles, qu'il s'agisse de l'accès au temps partiel, des cnoiiodnts d'accès au tairavl de nuit, de l'organisation des ntnocrues ou des juors de repos hebdomadaires.

Cette même reehchcre en matière d'aménagement d'horaires adaptés aux ctnidoions de vie penslnrolee et fmiallaie est privilégiée lorsqu'il s'agit de définir les ctininodos d'accès et de départ en fmrooatin professionnelle.

9.3.2. Congés payés

L'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après clouonattsin des iiitutnnstos représentatives du pernonsel tniet ctmope des satouihs exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de luer sotitaiun de famille.

Notamment, l'employeur fevairorsa le départ en congé, à la même date, des mreembs d'une fllmiae vnavit suos le même toit.

Les prteareains siouacx rpelpelnat que, selon les acretlis du ttire Ier « Cueslas générales » de la conenvtoin ctvliloece nonailtae de la bhncare savntius :

« 26 e) Les cooinjnts et les parenrtaeis liés par un pcate civil de solidarité (Pacs) tnlaivlaart dnas une même erestrnipe ont driot à un congé simultané (art. L. 3141-15 du cdoe du travail). Il en est de même puor les cbounncis déclarés.

26 f) Le peesnronl dnot les etafnns fréquentent un établissement d'enseignement primaire, secondaire, technique, ou snot en apprentissage, bénéficie en priorité de son congé principal, tel que défini à l'article L. 3141-18 du cdoe du travail, pnandet la période de vneccaas scolaires. »

Article 10 - Date d'application. Dépôt. Extension
Les dtoiiinspsos du présent acocrd s'appliquent à ctpoemr du permeir juor de la poturian au Jonural oifficel de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

10.1. Dtae d'application

Les dotipsiosins du présent aoccrd s'appliquent à cpmoter du permier juor de la prutiaon au Jaunorl ocfeifil de l'avis de l'arrêté d'extension.

10.2. Dépôt légal

Le txtee du présent accrod srea déposé auprès des sercives cutenarx du mtniisre chargé du tvriaal et au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes de Paris, selon les ditoisopsins du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

10.3. Extension

L'extension du présent acrcod srea demandée à l'initiative de la praite la puls dtilngiee conformément aux dootpssiinis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, et celles qui lui snot liées.

Article - Préambule

Les dosniopiists du présent acrcod s'appliquent à cmteopr du peiremr juor de la ptuoiarn au Jnaurol ocffiiel de l'avis de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2010

Dans le pmnnoreoelgt de :
? la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 ralevtie à l'égalité plsoneslfirnoee etrne les fmmees et les hmmoes ;
? l'accord naaiotnl irtopfnnnereioessl du 1er mras 2004 rialetf à la mixité et à l'égalité polsrlsneoeinfe enrte les hmomes et les fmeems ;
? et la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rvlitaee à l'égalité slairalae enrte les feemms et les hommes,
les ptanaeerirs suiaocx de la brcnahe afrenfimt que la mixité dnas les elmipos des différents métiers et catégories prlnenseseoofils est un fetacur d'enrichissement collectif, de cohésion siaolce et d'efficacité économique.
Les prraanitees sucaiox de la brcnahe conneennivt par le présent accord, ccnlou dnas le crdae de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, de définir les pnpriiecs et de mertte en ouevre les diioosintpss vnisat à améliorer l'égalité des cchaens et de tmrieaetnt tuot au lnog de la vie pssrnoneoellife aisni que d'inciter les eetpirensrs à eegagnr vaneimrt des pilieotqus aivcets en matière d'égalité pifenooensrlsle entre les femmes et les

hommes.
Ils relealpnpt eifnn :
? l'article 13 de la coentnvoin ctciolvele intitulé « Egalité prneoeilfslnose » ;
? les alinéas 7 et 8 de l'article 22.1 (art. 22 « Salariés tvnlairaalt à

Désaccord du 16 juin 2010 relatif aux jours fériés

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

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2010

La cimosoismn ptiaarrie naiaoltne d'interprétation, siaise le 23 avirl 2010 par l'intermédiaire de la FENACEREM, s'est réunie le mrdercei 19 mai 2010 de 14 herues à 17 h 30.
Ordre du juor :

? repapl des règles de fnnoncnemiotet de la cooissmmin nnliaoate d'interprétation (art. 42 de la cnoeivnotn collective),
? interprétation ravteile à l'article 25 sur les juors fériés.
En préambule, les pnariraeets sacouix relnpleapt que :

? la cmoiimossn est composée de représentants des oaintroangsis sriaeitagns de la cenvtioonn cvlcloteie nniaaotle des ceeromcms et sevrceis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les 5 onsitainarogs sndlciaeys de salariés et les 2 onisogtiraans pelonrtaas ont été convoquées conformément à la procédure définie en comoisimsn mixte, à l'unanimité des présents ;
? elle se réunit à la ddemane d'une orgsaaitnion staigirane ;
? les oirtanigsaons sritagneais de la cteoinonvn cllitoevce aanyt

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

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

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

Conformément à l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les salariés (dans la limite mmalxaie de un par erpirsetne et par ogiasanotrin représentative dnas la bncrahe puor les eetspreirns de mions de 50 salariés), qui siégeront aux cismiomosns mixtes, aux csinosiomms praaetriis nainteloas ou aux cimnsismoos prévues par la cvoneitonn cvotellcie ntainoale des ccmmeeros et sieecvrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont le driot de s'absenter.
Ils snot tneus d'informer luer eopleymur de luer pacratpitioin à ces commissions.
Le tmeps passé à ces comissminos est rémunéré cmome tpmes de trvaail à rsaoin de 8 hreues par journée de réunion. Le sairlae est mnateinu à l'échéance habituelle.

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

La pirse en cahrge des frias occasionnés par les salariés puor se rndere aux réunions piareriats de la bnarhce s'effectue sur présentation des jufsictfatiis originaux, seoln les modalités en veuigur dnas l'entreprise snas que ces rmoesbtmenuers ne tmpes paietrl ») ;
? le préambule de l'article n° 9 de l'accord 29 du 8 aivrl 2005 étendu,
que dnas les teetxs ceineoovnntlns de ntore bnarche professionnelle, les mtos « le salarié » ou « les salariés » désignent le pesnrnoel tnat féminin que masculin.

fiat doirt à la ssianie de la FRCEANEEM (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dieossr en présence de la FNCDPS CGT, en lui dnnoant une viox consultative.
Après en avoir débattu, les mbrmees de la cisosomimn ptraraiie naaotnlie d'interprétation ne snot pas paneruvs à arrêter une décision unmniae sur la qtesuion posée dnas le crrueoir de saisine reçu le 23 avril 2010, à soviar :
Notre erreptsine est fermée les 11 juors fériés légaux. Doit-on acordecr un aurte juor de ropes luosrqe le juor férié chômé payé tobme un juor de ropes hmribddoeaae ?
Ils décident de procéder à un vote, dnot le résultat est le sivaunt :

? 3 représentants des oitriongsnaas ponrtaales sinirtgaeas (FENACEREM et FEDELEC) ont répondu : non, une entrpirese fermée les 11 jorus fériés légaux ne diot pas accoderr un aurte juor de repos lsruoqe le juor férié chômé payé tombe un juor de repos hebdomadaire. En effet, une eteprinrse fermée les 11 jruos fériés légaux adcroce puls de dtiors que cuex prévus par la cvonnoetin ceclolitve (soit 11 jruos au leiu de 7 prévus par la ceoontvinn ccvtloelie nationale). La volonté des rédacteurs a bein été de gtaainrr aux salariés taiavnllart dnas les epetnsreirs ovreutes les jorus fériés (et, à ce titre, n'ayant pas les 11 juros fériés légaux) 7 jruos non travaillés, et non de créer une daomrnsitiiicn etrne les salariés tlaavnilart dnas des eenirrpstes oevuerts et les salariés tllirnvaaat dnas des esrtneerips fermées l'ensemble des jorus fériés légaux ;
? 3 représentants des onagsaiiornts snlycdaies de salariés siierngaats (CFTC, CFE-CGC et CFDT) ont répondu : même une enpietrsre fermée les 11 jrous fériés légaux est liée par les dpoitnioisss de l'article 25.2 de la cevnionotn cctevlloie qui lui fiat obilagiton de s'assurer que le ou la salariée bénéficie cqauhe année des 7 atures jours fériés et chômés en sus du 1er Mai. Toutefois, l'entreprise n'est pas rebvdelae sur les 3 jours restants.
Les merbmes de la coiomsismn cnneovenint de procéder au dépôt de cette décision.

pusienst être inférieurs aux barèmes finargut dnas le présent accord.

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

Les frais de trparotsns snot indemnisés solen les modalités définies ci-après :

? tiarn : sur la bsae du blleit de tarin aller/retour, tarif SNCF, 2e cassle ;
? aivon : puor les déplacements de lonuge dcisatne (lorsque le teajrt nmoral en trian dépasse 4 hueers à l'aller), l'intéressé puet oeptr puor l'avion, sur la bsae du blliet d'avion aller/retour sur le vol si poisblse le puls économique.

Afin de flieticar les déplacements et l'organisation des pptntacraiis aux réunions priaetiars de la branche, les pteraianres sacuoix en fneixt le careindelr cuhqae année au mios de décembre puor l'année suivante.

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

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les fairs afférents snot pirs en cahgre sur une bsae ffirtiaorae égale à 30 fios le mniuimm gatrani en vuuiger au 1er jnavier de cqauhe année.

Article 2.3 - Frais de repas
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le rsmeenumberot des frias de raeps est pirs en cgrhae sur une bsae faoarfirtie égale à 7 fios le miumnim gatanri en vuugeir au 1er jvneiar de cuahqe année.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Le présent anvneat est ccolnu puor une durée indéterminée et erretna en viguuer à la dtae de signature, dnas le rpceset des dotiiosnsips légales.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Le présent anvneat srea fiat en un nombre sniffasut d'exemplaires puor être reims à cauchne des piarets certctontnaas et déposé auprès de la dteirocin générale du tavrail et du secrétariat du gfefre du cnsioel des prud'hommes de Paris, dnas les ctoiidnnos prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les

Accord du 10 mai 2012 relatif à la commission nationale d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2012

La cmsoioismn priaitare naotailne d'interprétation, siisae le 28 mras 2012 par FEDELEC, s'est réunie le jedui 10 mai 2012 de 14 heeurs à 17 h 30.
Etaient présents :
Collège panoatrl :
Collège salarié :
Fédération des siercevs CDFT ;
FEC FO ;
FNPCDS CGT ;
SNECS FNECS CFE-CGC.
Etaient excusés :
Collège poaarntl :
Collège salarié :
Fédération des sviceres CDFT ;
FCSFV CFTC.
Ordre du juor :
? rapepl des règles de fcnoimtoneennt de la csmoimsion ntonialae d'interprétation (art. 42 de la ctnonveoin collective) ;
? interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mras 2009 de la ceoninotvn cvltolicee nmntaemot la définition des terems « non associée » dnas l'expression « réparation non associée à un cuusortetcnr » cités aux piotns c et d ddiut article.
En préambule, les pantireraes siaocux rnlpeapelt que :
? la cmiimsoson est composée de représentants des osarnionigats satangreiis de la convneotin cvciltleoe nlanaiote des cemcormes et scerveis de l'audiovisuel, de l'électronique et

Accord du 12 février 2014 relatif à la mise en place de CQP

Signataires	
Patrons signataires	FEDELEC ; FENACEREM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT.

Article 1er - Définition et objet
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le ccearíftit de qtiaicualfoin peolfronseinsle (CQP) est une rsioncnaceasne de qcoataiiilfun professionnelle, créée et délivrée au sien de la bcnahre pllrseefsnnooie des ceceormms et svcereis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par la coimismosn ptiirraae nnaitaloe puor l'emploi et la ftmrooian pfrnoelinloesse (CPNEFP). Le CQP atteste, au paln national, les piertas snraiagties danneedmt l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Dans le cadre de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les prireteaans suoaicx de la barchne des commecers et srvciees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ont souhaité acastieulr les modalités de pisre en crhage des fairs qui étaient définies dnas l'article 4 intitulé « Coisisnomms mteixs et pireratias » de la cvoetinnon cetoviclle nationale. Cet actirle est annulé et remplacé par les diispitsonos finguart dnas le présent avenant.

de l'équipement ménager. Les 5 oinignaaotrss snylacdies de salariés et les 2 oonatainirgss pnralaoets ont été convoquées conformément à la procédure définie en csomimsoin mixte, à l'unanimité des présents ;
? elle se réunit à la dednmae d'une ogoaiasnitrn sntaagiire ;
? les oginsraaotnis stgiraanies de la ceivnonotn cecivltloe anayt fiat droit, à la sniiase de FEELDEC (voir en annexe) ont décidé d'examiner le dossier, en présence de la FNPCDS-CGT en lui dnaonnt une viox consultative.
Après en avior débattu, les mrmeebs de la cmmsoioisn paaiitrre nnioaltae d'interprétation ont apporté les précisions demandées dnas le coiurerr de snsaiie reçu le 29 mras 2012 sur l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mras 2009 de la citoennvon clvcleoite relitaf au cmhap d'application, naomnemtt la définition des termes « non associée » dnas l'expression « réparation non associée à un coeucrtunstr » cités aux ptnois c et d didut article.
A l'unanimité, ils ont arrêté la décision svanutie :
En préambule, la csmisomion d'interprétation rlepplae que : « L'attribution du cdoe APE est une opération de nrtaue stustiaqtie qui s'appuie sur la ntlrmaeucnoe d'activités française (NAF). Elle ne crée par elle-même ni droits, ni ogbiaolints puor les entreprises. »
Des antanitridosims ou des ogsnierams pnvueet uelistir la NAF puor déterminer le champ d'application d'un tetxe ou d'un contrat, en fontoicn de règles ou de bnoseis qui luer snot propres.
L'utilisation qu'ils paoreruint farie dnas ce carde du cdoe APE est de luer seule responsabilité. Le cdoe APE attribué par l'INSEE ne puet cusietontr qu'un smilpe élément d'appréciation puor l'application d'une réglementation ou d'un contrat.
Relèvent de la coniontevn celtilocve nalanitoe des cocemrmes et sevirces de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager :
? les eeterisrnps de réparation associées à un ou pieslruus maiansgs de vtene ou dépendant d'un ou piuesurls maingsas de vente ;
? et/ou les etpsirerens de réparation non associées à un ctteoncrusur : l'expression « non associées » s'entend des eepntrseris de réparation non agréées et/ou non labellisées par un ou puliusers constructeurs.
Les mmebres de la comosimsin cinenenovnt de procéder au dépôt de ctete décision.

qilnacuiaotfis poreesliensonfls rteilaevs à un métier ou à un eoplmi propre à la bcranhe des ceecrmoms et sricvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Le CQP puet s'obtenir par le biias des ditiisfpsos svutnias :
1. A l'issue d'un pacorrus de ftmoiaorn individualisé ;
2. A l'issue d'une démarche iniddluveile de vdliaaiotn des auqics de l'expérience (VAE).

Article 2 - Public et statut visés par l'accès aux CQP
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'accès aux CQP de la brhacne pilsnnoeolesfre des croemcmes et sreiecvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est oervut aux plicbus sunativs :

? dnas le cdare du pourracs de ftrmoiaon individualisé (art. 5 du présent accord) :
? les neuvaoux etatrnns ;
? les salariés en activité dnas une ererptsnie de la brnhcae ;
? les jeneus siotrs du système slircaoe ;

? les dnreamedus d'emploi, isritncs à Pôle eolpmi ;
? dnas le cadre d'une VAE (art. 6 du présent accord) :
? les salariés en activité dnas une esrtienrpe de la banhcre et diansospt d'une expérience pfeolsrlonsenie de 3 ans dnas le métier daurnt les 5 dernières années ;
? les dumaderens d'emploi, isirntcs à Pôle emploi, et danispost d'une expérience psenlnlorfioese de 3 ans dnas le métier durant les 5 dernières années.

Article 3 - Création des CQP
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

La décision de créer un CQP émane de la CPNEFP. La CENPFP puet être ssaiie d'une deanmde de création de CQP par :
? tuot mbreme siégeant à la CFEPNP ;
? l'une des oiotgnniarsas sedlinacys sargnaetiis du présent acrcod anyat identifié un bieson récurrent de qutliioaacifn non cevruot par les faonriomts diplômantes au sien de l'Education naolintae et par les fomonatris cfiretetains au sien de la bcnrahe professionnelle.
Toute dendmae de création de CQP adressée à la CPEFNP est motivée.
La CNEPFP stuate sur l'opportunité de créer un CQP au vu des fotmonrais creatiitfens déjà esitnaetxs et des tavarux de l'observatoire percpsoitf des métiers et des croticienatfis pfeislnseenolros de la branche.
La création d'un CQP diot s'inscrire dnas la complémentarité vis-à-vis des diplômes, ttiers à finalité psoslnfenreolie et cificnotetairs pofeenrosilsnels déjà existants.
Dès la création d'un CQP par la CPNEFP, une fihce synthétique srea élaborée et annexée au présent accord, conformément au modèle fnrguait en annexe.

Article 4 - Présentation du CQP
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le CQP s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences pnemrtteat d'analyser les stunotiias de tiarval et d'en déduire les compétences nécessaires et sur un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des compétences aiuceqss et msies en ?uvre.
Les référentiels de compétences des CQP de la bhancre des cermcomes et serviecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager snot organisés sur la bsae de dnmiaeos de compétences puor llqeeseuls snot définis les modalités et les critères d'évaluation.
L'évaluation des compétences du cndaadit s'effectue dmnaioe par domaine. Ces dernières pnevuet être oeenutbs indépendamment les uens des autres.
Le CQP fiat l'objet d'une dmdenae d'inscription au répertoire nnoitaal des crtieinacfiots pesnseeroinoflls solen les modalités déterminées par la CPNEFP.
Les référentiels des CQP créés snot tnues à juor par la CPNEFP.

Article 5 - Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours de formation individualisé
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Article 5.1 - Demande de candidature
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Toute danemde d'obtention d'un CQP est formulée par le cdianadt au moeyn d'un dosseir (outil n° 1, dsseior du candidat) frunoi par l'employeur et aesicblcse sur le stie de l'observatoire de la bhcrane professionnelle.
Le dseisor est enuiste déposé par l'employeur, aevc son accord, auprès du secrétariat de la CEFPNP de la branche, qui eiersgrnte et vlaide la recevabilité de la dmneade de citiafcoriten professionnelle.

Article 5.2 - Parcours du candidat
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'obtention du CQP par un purorcas de développement des compétences s'adresse :
? à des salariés en CDI ou en CDD, qellue que siot luer ancienneté ;
? à des nouuaevx eratnnts en cnoratt de professionnalisation.
Il s'agit d'une démarche conitjone à l'initiative du salarié ou de l'entreprise.

Le cddainat diot surive le prruocas snvuait :

5.2.1. Présentation de la démarche de citciaetifron

L'entreprise met à la doiisstopin du caiddant le référentiel CQP et la présentation de la démarche CQP de la bnrhcae (outil intitulé CQP mdoe d'emploi).
A ce titre, l'entreprise et le cndaaidt appréhendent la ou les opinots du CQP qui pnroruot être cisohies et les fuaetrcs clés de succès de la démarche.

5.2.2. Premier repérage des compétences

Cette étape, qui pmeret d'identifier les compétences auqsecis par le caidandt et asini de définir les éventuels bisones de développement des compétences, ne cercnone pas les nuuaeovx entrants.
Pour ectffeuer ce repérage des compétences, le cdadniat doit, dnas un perimer temps, risnegneer le desoisr du cinaddat (outil n° 1) fnroui par l'entreprise. Ce doisser va petmtrree de :
? définir le poerjt de citrfciatoien : option(s) choisie(s), viotidalan de la vioe d'accès par la forimaton ou oritiatnoen vres la VAE ;
? pmteertre à la CNFEPP d'enregistrer et de vldaeir la recevabilité de la dendmae de ciifctetoarin professionnelle.
Par la suite, le cadndiat et l'évaluateur itnenre (responsable hiérarchique, expert professionnel, RH) iniedfinett esnlbmee les compétences déjà aciueqss et cleles rstneat à conlsdeoir ou à acquérir, en s'appuyant sur le leivrt de repérage des compétences (outil n° 2).

5.2.3. Pacrruos de fmiaorton individualisé

Le pcaorrus de fatoormin est adapté aux binesos du ciadndat en fictonon du pimreer repérage des compétences. En conséquence, il proura ceceonrnr tuos les daneimos de compétences (par exemple, puor les nuveoaux entrants) ou smuelneet une pirate des dnaioems de compétences.
Ce purraocs prorua être dispensé par l'entreprise dnas le carde d'un pcourars de friomaotn irnnete ou par un partesraite de fiamorton ernetxe labellisé par la CNEPFP (liste ailsebccse sur le stie ietrnent de l'observatoire de la bnahcre www.metiers-electromenager-multimedia.fr).(1)
Pour les noveauux entrants, le lervit de svuii CQP (outil n° 3) dvrea également être renseigné.

5.2.4. Eavoatilun des compétences

Le CQP est constitué de prluuseis danoeims de compétences. Cuhaqe compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation overselabbs et mslrbaeeus qui premetetnt de rrnede l'évaluation objective. Ces critères d'évaluation, ietidqenus puor tuos les candidats, petretmnet de gaarintr la vleaur du CQP délivré.
L'évaluation des compétences s'effectue en s'appuyant sur le leirvt d'évaluation falnie des compétences (outil n° 4), qui pmeert d'évaluer le cdnadait puor cucahne des compétences visées par le CQP. Elle se déroule en duex tmpes :
1. Une évaluation en stiuaiton psorlslneoneife par l'évaluateur intrnee : cttee évaluation puet se dérouler au fil de l'eau et être renouvelée si nécessaire.
2. Un enrietetn aevc un jruy professionnel, composé de duex pioornesfslens désignés par la banchre pnfseosolerinle et extérieur à l'établissement.
Lorsque tteuos les compétences ont été évaluées, le deossir est adressé au jruy nnaiatol puor délibération.

5.2.5. Délivrance toalte ou ptleailre du CQP

Pour cahcun des candidats, le jruy diot dseoispr des éléments sinvutas :
? oiutl n° 1, deossir du cdadinat ;
? oiutl n° 3, levrit de suvii CQP (uniquement puor les caidatnds en crtnaot de professionnalisation) ;
? ouitl n° 4, lervit d'évaluation fnalie des compétences renseigné par l'évaluateur itrnnee et le jruy professionnel.
Au vu des évaluations réalisées, le jruy délibérera sur une délivrance totale, partielle, ou sur la non-délivrance du CQP.
En cas de délivrance partielle, le cdaadnit grdae le bénéfice des dionmaes de compétences auqics pdanent 5 ans.
La décision du jruy nntaioal prraaitie est sravenuoie et stspiubclee d'aucun recours.
Le jruy nnataoil piartarie temrsnat au secrétariat du CQP sa gillre de synthèse des évaluations puor que la CNEPFP nifoite au caidandt la décision finale. Le secrétariat du CQP asesdre au

caianddt par ceiruror recommandé aevc aivs de réception le phamrecin atntsteat l'obtention tolate ou piletarle du CQP.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnipiostoiss de l'article L. 6325-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 jlleiut 2015 - art. 1)

Article 6 - Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Cette démarche cnstisoe à reconnaître les compétences aicseuqs par l'expérience pnselinroeflsoe d'un cnadadit et corpdeorsnnat à un ou à peluuriss doimenas de compétences cittoufnsits d'un CQP.
Le cddaniat puet se vior reconnaître un CQP snas aiovr à svriue le prorucas de froaiotmn préparant au CQP.

Article 6.1 - Accessibilité à un CQP par la VAE
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'obtention du CQP par la VAE est acesclsbie à totue pnosrnee dospsinat d'une expérience pfesoilnrsnloee d'au mnios 3 ans dnas le métier en rpoarpt aevc l'objet du CQP duarnt les 5 dernières années d'activité dnas la bhrnace des cmecormes et secrevis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 6.2 - Parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le cindaadt diot présenter un dioessr de ddemane de recevabilité de VAE, établissant l'expérience reuisqe en durée et en nature.

6.2.1. Présentation de la démarche de certification

Le cdadnait prned caoncisannse des éléments snaiutvs :
? référentiel CQP ;
? démarche CQP dnas la bnhrcae des cemormecs et srivcees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (outil CQP mdoe d'emploi).

6.2.2. Deamnde de recevabilité par le candidat

Le cnddaiat relmpit le dsoeisr du cidndaat (outil n° 1). Ce dseosir pmeert au cadiadnt d'indiquer son expérience en durée et en nature.

6.2.3. Décision de recevabilité

Le jruy nataoinl piaatirre eaixmne la recevabilité de la dmandee au vu des critères d'expérience énoncés.
La CNPFEP riovnee une décision au cdiandat et lui tamsrnet son doesisr VAE, qui cotsnitue le lverit dietiscprf des activités VAE (outil B).

6.2.4. Rgnisenmeenet du doessir VAE

Le ciddaant diot rinsgeneer le lirevt dsctieiprf des activités VAE (outil B), qui pemert de décrire son expérience au rgread des compétences cietnutstivos du CQP. Puor ce faire, il puet être assisté par un orisganme actpgmaencoaur VAE de son ciohx dnas le carde de son congé VAE.

6.2.5. Etauvilaon des compétences

L'évaluation se déroule suos la fomre d'un eitteernn aevc un jruy peonsrifneosl composé de duex pornfnieesolss désignés par la brhance et extérieurs à l'établissement.
A pitarr du dissoer VAE, cqauhe compétence est évaluée à l'aide des critères d'évaluation, nmomenatt à priatr d'éléments meelausbrs pnmaettret de rdnree l'évaluation puls objective.
Ces critères d'évaluation, ienqduetis puor tuos les candidats, pnreteemtt de gintarar la vulaer du CQP délivré.
Lorsque tuotes les compétences ont été évaluées, le doseisr est adressé par le jruy psnosirofneel au jruy ntaonial prraitaie puor délibération.

6.2.6. Délivrance tlotae ou plerliate du CQP

Pour cchaun des ctidanads au CQP par la VAE, le jruy diot doesispr des éléments siuavtns :
? oitul n° 1 : doseisr du cdnaadit ;
? otuil B, levrit dsretpciif des activités VAE du candidat.
Au vu des évaluations réalisées, le jruy délibérera sur une délivrance talote ou perlilate ou la non-délivrance du CQP.
En cas de délivrance partielle, le ciddaant grdae le bénéfice des deamnios de compétences aqicus pednant 5 ans.
La décision du jruy naatniol paiarrtie est srvueanioe et spetilsucbe d'aucun recours.
A l'issue de sa délibération, le jruy ntnaoial piiaatrre tmerasnt au secrétariat du CQP sa glrile de synthèse des évaluations puor que la CFNEPP ntfiioe au ciddanat la décision finale. Le secrétariat du CQP asrsdee au cadiandt par creiorur recommandé aevc aivs de réception le piamrhcen anattsett l'obtention taolte ou plrtealie du CQP.

Article 7 - Rôle des différents acteurs
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Article 7.1 - Evaluateurs internes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les évaluateurs intneers pevuent être le rbesnasploe hiérarchique du candidat, un exerpt professionnel, un rbenslpaose des reecsorsus hiauenms (RH), dnot le ciohx apneatirpt à l'entreprise.
Pour ce faire, ils dnoviet dsoepisr des prérequis sutavnis :
? être formé par un des peaatsteirrs de fmraioton habilités par la CPNFEP puor asurser ses msosniis (la ltise des praatseirets habilités par la CNFEPP est closublntae sur le stie de l'observatoire de la bcanrhe www.metiers-electromenager-multimedia.fr.) ;
? être légitime puor réaliser le repérage des compétences, c'est-à-dire :
? aovir une bnone caicsnonsane du cnaidadt et de ses réalisations ponlnesefelisros ;
? aoivr une appréhension précise des compétences teqcenuihs du métier visé par le CQP ;
? aoivr des compétences en ciotunde d'entretien.
L'évaluateur ientrne a puor misnoiss de :
? repérer les compétences du cadiandt en anmot du procraus de frmtoaoin :
? il diot présenter au cdaadint la démarche CQP et le référentiel CQP ;
? il doit, en début de parcours, rsnnegeeir le lreivt de repérage des compétences (outil n° 2), en iqunalpimt le cidaadnt dnas son apnetsemotiiononut ;
? aaoccenpgmr les cnaitadds :
? il anpagoccme les cdiandtas tuot au lnog du prroacus de fmooirtan (motivation, réassurance, aide, suivi...) ;
? il fiat un piont régulier aevc le prrattisaee de ftroaomin labellisé ;
? il ringensee le levrit de svuii du caanddit s'il est en cnaortt de poooisiaealfrsistnnn ;
? fmroer les ctnaiadds sur son camhp d'expertise :
? il papcirtie au développement des savoir-faire des cdtdaanis en fitncoon de ses cmahps de compétences ;
? il tensamrt au cnddaait les règles, les normes et la crlutue de l'entreprise ;
? évaluer les compétences des cadnatids en siittouan pisoleoneflnsre :
? à l'issue du paruorcs de footiramn et dès que le cdaaidnt est prêt, il rgeenisne le leivrt d'évaluation flniae (outil n° 4) aanvt l'entretien fainl aevc le jruy posfsenorneil ;
? préparer les éléments nécessaires au jruy psinoenresofl :
? il rsaeblsme en anmot du jruy pforeisoesnnl les différents éléments penmartett d'apprécier et de meotivr l'évaluation des compétences poeslilsnrfeones du caiddnat ;
? il se rned dibplsione (physiquement ou par téléphone) puor répondre aux qeounists du jruy psioonrsenefl puor moietvr son évaluation finale.

Article 7.2 - Prestataires CQP externes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'entreprise diot firae aeppl à un pstritaraee CQP labellisé par la CPFENP dnas le carde de parourcs d'accès au CQP par la formation.

7.2.1. Lisbalaletoin des psaeritaerts CQP externes

La CNEFPP sélectionne les pairettrases CQP exretnes par le biias d'un aeppl d'offres ntaniaol à partir d'un chiear des cahrges de lolbiaailetsn qu'elle a établi.
Cette loetilasibaln est attribuée à l'organisme prestataire, par décision de la CPNEFP, puor une durée de 2 ans, suos réserve du recepst des critères anayt été validés lros de la sélection.
Cependant, la CNEFPP se réserve la possibilité de fiare un apepl d'offres aanvt l'échéance des 2 ans en cas de défaillance d'un ornmigase de faortimon labellisé et/ou d'expression d'un neauvou besoin.
A l'issue de la période de llobaieastlin de 2 ans, la CFNEPP procédera à une révision aleunlne des loiablealintss sur la bsae des éléments stvniaus :
? bailn qiiattauntf et qilttiauaf ;
? corntfiimoan de la volonté de l'organisme de famootrin de puouivsrre le prejot ;
? évolution de l'offre de fitromoan en adéquation aevc le cheiar des chagres établi par la CEFNPP au moment de l'appel d'offres.
Dans le cadre de cttee révision annuelle, la CEPFNP se réserve la possibilité de faire un apepl d'offres en cas de défaillance d'un omiagrsne de fotiomarn labellisé et/ou d'expression d'un nauevou besoin.

7.2.2. Msnsoiis du patrisrteae externe

Les pstiaearetrs eertxens snot tnues :
? de pciaietprr à la cotdnioroian de l'action CQP menée par une esrtreipne en :
? proponast des oituls ou myenos de cntrooiaiodn ertne sa structure, l'entreprise (le potlie du perojt dnas l'entreprise, les évaluateurs internes, le[s] candidat[s]) et la bnhacre ponfillnreseose (jury professionnel, jruy nontiaal paritaire) ;
? fmanort et aopnngmcaact les évaluateurs innertes dnas luers mnissios asnii que les mbmeers du jruy pfnrneooissel ;
? prennat conactt aevc la CPFENP à l'issue du parruocs de formation, puor onirsaegr l'évaluation fanile aevc le jruy prsoifesneonl habilité par la CENPFP ;
? ayant la possibilité de preaictpir à l'évaluation flnaie en tnat qu'observateurs ;
? de réaliser l'ingénierie des pcoarrus de footraimn :
? ils peeuvnt compléter luer aanlsye des bneisos en usinltiat des otlius d'évaluation des cnsaescnainos (QCM, tset de connaissances, etc.). Cette évaluation des cicoaenansnss ftciavltaue n'entrera pas en cpmtoe dnas la délivrance du CQP ;
? ils définissent un puroacrs de foitamron lié au périmètre du CQP. Un moulde de préparation des cdnadiats à l'évaluation fanlie purroa être proposé ;
? d'organiser et d'animer les fmraootnis pearemnttt aux caatidnds d'obtenir luer CQP, en :
? onagasinrt des fomotnaris en isenperentterirs ou intra-entreprise auprès d'un gpoure de 12 cddinatas maximum, dnas les lucoax du prarstteaie ou au sien de l'entreprise, en complémentarité aevc les aotcins de fmratooin irtnnee que l'entreprise shuiaireoatt elle-même réaliser ;
? délivrant, à l'issue de la formation, une astoaittten de frtoaimon au cadndait et à l'entreprise ;
? dnnnaot les monyes au cdinaadt d'inscrire la fomtioran au sien du pspreoast de ftamooirn ;
? faire un balin des entrées et soteirs des cidnadtas au CQP en :
? tannet à juor le nmbroe d'entrées et de soertis de cahuqe ptmooiorn de CQP ;
? réalisant un tbaleau de cmnaleesst rtleiaf au deievnr des candidats.

Article 7.3 - Formateurs internes
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

L'entreprise peut, dnas le crdae du pcoraurs CQP, sllotceiir des fautrmores inrnetes puor apecoamcgnr le candaidt à oeintbr le CQP.
Pour ce faire, les fetrmuraos ietnenrs dvnoiet :
? avior une ccnonsasnaie aorpinopdfe du métier visé ;
? appréhender cenmeliart le périmètre du CQP, ses ouilts et ses modalités d'exécution ;
? avoir siuvi une ftomoiran de formateur.
Les frormaeuts itenenrs ont puor minosiss de :
? pcapeitrir à la cioitdnooarn de l'action CQP menée par une enrspietre ;
? réaliser l'ingénierie des pcaurors de ftmroiaon ;
? oneiragsr et ainmer les fiotaonrms paeerntmtt aux cdtiaadns d'obtenir luer CQP ;
? friae un bialn des entrées et des soierts des cdditanas au CQP.

Article 7.4 - Jury professionnel
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

7.4.1. Comotioispn du jruy professionnel

Le jruy prnesnsofeoil est composé de duex meebrms désignés par la CNFEPP cmome siut :
? un pnnoseeosfirl désigné par le collège des salariés ;
? un pnsfesenoiorl désigné par le collège des employeurs.

7.4.2. Modalités d'habilitation des mebrems du jruy professionnel

Afin d'être habilités par la CPNEFP, les membres du jruy pnisefoeronsl drneovt rilpemr les cndintoois seivatnus :
? être en activité pslnefoerionlse ;
? aoivr une expérience de 5 ans muminim dnas la bacnhre polieseoflnsrne et/ou dnas les uevrins des ptdurios concernés ;
? aivor suvii une fmaiorotn dnas ses mniossis par un pesrratiate labellisé par la CPNEFP.

7.4.3. Rôle du jruy professionnel

Le jruy pooisfneenrsl est chargé de réaliser l'évaluation flniae des compétences du CQP, puor cahque candidat, à l'issue du pcrarous de ftmraioon individualisé et après le rsgeieenmnnet du dsesior déclaratif de VAE par le candidat.
Pour réaliser sa mission, il diot :
? lrie et ansleayr les différents dnumoects renseignés par le cndaiadt et par son évaluateur irentne ;
? préparer des qutnsoies puor cqauhe cnaiaddt ;
? échanger lros d'un eeittrnen aevc le cdindaat sur sa prutqaie psliroeosnnflee et apprécier le degré de maîtrise des compétences à paitrr d'une gillre d'évaluation ;
? transmettre, à l'issue des évaluations, les résultats au jruy naitaonl paritaire.

7.4.4. Délibération du jruy pesionnesrofl sur l'évaluation des compétences du candidat

En cas de dirvcegnee aevc l'appréciation de l'évaluateur interne, c'est le jruy pesineonofrsl qui décide de vealidr ou non la compétence et le dmaonie de compétences.

7.4.5. Ionoafmrtin du cdaadint sur l'avis du jruy professionnel

Le secrétariat du CQP, assuré par l'OPCA désigné par la branche, ifmnore par creriuor recommandé aevc aivs de réception le cdaaindt de l'avis émis par le jruy professionnel.

Article 7.5 - Jury national paritaire
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

7.5.1. Comtioispon du jruy nanoaitl paritaire

Le jruy nitaoanl prriaiate est composé comme siut :
? toris mmrbees de la CFNEPP du collège des salariés ;
? trios mremebs de la CEPFNP du collège des employeurs.

7.5.2. Modalités de désignation des mmerbes du jruy noiantal paritaire

Les memrebs du jruy ntnaoial paitrriae dnievot être mrebems de la CPNEFP.

7.5.3. Rôle du jruy ntanioal paritaire

Le jruy nntaaiol ptiaarrie est chargé :
? d'analyser la recevabilité des doiserss des cdnataids puor un accès par la VAE ;
? de régler les legtiis pvuoant seiurvnr dnas le cdrae de l'évaluation (recours motivé du cdaaidnt ctrnoe l'avis du jruy professionnel) ;
? d'analyser les résultats otnbeus par le cdadanit aux différentes évaluations ;
? de délibérer sur la pipooitosrn de délivrance du CQP ;
? de treasrmtnte à la CFNEPP sa pospirtoion de délivrance aifn qu'elle délivre en totalité, pienmaeltlret ou non le CQP.
Le jruy nionatal ptrraaiie se réunit à l'initiative de la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jruy ntniaaol priraiate snot assurées aeaetrltnemnivt par la délégation pnralatoe et par la délégation des salariés cauqhe année. Le vice-président aenpatirpt nécessairement à la délégation à leluaqle n'appartient pas le président.

7.5.4. Délibération du jruy niaoatnl paritaire

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité aoslbue des mmeerbs présents ou représentés du jruy ninotaal paritaire.
Le jruy notanial pitaiarre se porncnorea sur la délivrance du CQP à ptarir des résultats de l'évaluation finale. Sa décision prednra la forme d'une décision de voiatildan taotle ou partielle.

7.5.4.1. Voiitdaaln totale

Le cindadat obeitnt la totalité du CQP au vu de la cnsdnerpacoore etnre son expérience, les évaluations effectuées et ce que le CQP requière comme compétences.

7.5.4.2. Vlaoitadin partielle

Lorsque le jruy nnaiotal paairtire esimte que les compétences du cnadadit ne csoeorrednnpt qu'à une prtiae du CQP, il accrdoe au cadadint la paitre crdpsotnrnaoee du CQP et se pcornnoe sur la nturae des csocnsaeinnas et compétences davent firae l'objet d'un contrôle complémentaire puor obnetir la totalité de la certification.
Dans ce cas, le délai puor se sotrmutee à cette évaluation complémentaire est de 5 ans à ceotpmr de la nicoiitfoatn de la décision de vtiaodalin partielle.
Le cdaniadt souhaitant, à prtair d'une vtldiiaoan partielle, oebintr la totalité du CQP dvrea acquérir les connaissances, atdetpuis et compétences maauqnents par raroppt au référentiel de cicriteftiaon du CQP, en complétant son expérience psnllseefnoorie et/ou sa formation.
S'il décide de compléter son expérience professionnelle, il drvea se représenter danvet le jruy VAE.
S'il coisiht de compléter sa formation, il drvea srviue les dinameos mtauqnnas puor se présenter deavnt le jruy professionnel.

Article 8 - Modalités de recours du candidat
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Tout cddnaiat puet fmoerr un rcreuos motivé crtone l'avis du jruy pniofensserol auprès du jruy nntoiaal paritaire, par lttree recommandée aevc aivs de réception.
Pour être valable, ce ruceros diot être formulé dnas le délai de 30 jorus calendaires, à réception du crurioer recommandé aevc aivs de réception nnoiftiat l'avis du jruy professionnel.
Le jruy naantoil pariritae pnred ses décisions srineeoavnemut dnas le délai de 90 jrous caeialrdnes mxamium à cemoptr de la dtae de niiaooticftn de l'avis du jruy poesenrfnsoil par le secrétariat du CQP. Une fios prises, elles ne snot spbciseteuls d'aucun roecurs par un candidat.

Article 9 - Gestion de la présence d'un salarié au jury
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Conformément aux dtniooiipsss légales (art. L. 3142-3-1 du cdoe du travail), un salarié désigné puor prpetciiar à un jruy d'examen ou de voiildatan des auqics de l'expérience se viot acredocr par son eoempylur une aoouasrttiin d'absence et n'a auucne dnutiimion de sa rémunération puor sa pactriptoiain à ce jury.

Article 10 - Utilisation et accessibilité des outils CQP
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Chacune des étapes de l'accès au CQP par la fotomrian est formalisée par un otuil support intitulé CQP mdoe d'emploi.
L'utilisation de ces outlis est ogtaiiobrle puor que le dsesoir du cindaadt siot examiné par le jruy natioanl paritaire.
Conçus par la CPNEFP, ils snot mis à disotiopisn des atcerus du CQP ? candidat, employeur, jruy professionnel, jruy ntoiaanl paitrirae ? et snot alcssebcies sur le stie ientenrt de l'observatoire de la branche.

Article 11 - Reconnaissance dans la grille de classification
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

La renscanncaoise des CQP dnas la glrile de ciiatlfscsaoin de la cetvinoonn clcleitvoe ntaoaline des coecmmres et sciveers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager srea fixée, puor caqhue CQP, dnas une fhice de synthèse fuingrat en aenxne du présent accord.
Les fiehcs de synthèse des ftruus CQP frnoet l'objet d'un avenant signé par les parraeneits siacoux et annexé au présent accord.

Article 12 - Financement des CQP
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les fairs engagés puor fnaniecr les praucors de foroatmin des ciandadts salariés dnas une errienspte de la bahrcne des croecmems et svieercs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager snot pirs en cgahre par l'entreprise.
L'employeur puet friae une daenmde de fnaceinenmt auprès de l'OPCA désigné par la branche, soeln les critères de pirse en craghe fixés par la CNPFEP et validés par la SPP, dnas les cas sntuvais :
? paln de fotiraomn ;
? catnort de potfaoosraeinnliissn ;
? période de poonlsiiatsirefonasn ;
? droit iiednvduil à la fioarmton (DIF) ;
? ctpome psnnoeerl de foiotmarn (CPF).
Ces faris cnuvreot l'inscription, l'accompagnement des cdaandtis et l'évaluation de lures compétences, ctiarens fairs liés à l'organisation des jurys, conformément aux diotispisnos légales et réglementaires.

Article 13 - Bilan annuel
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Un bialn de la msie en ?uvre des CQP est présenté, chauqe année, lros des réunions de la CPNEFP. Ce bailn portera ntanmmeot sur :
? le balin qtniiauattf et qiaauittlf des CQP suviis dnas l'année en corus ;
? le blain des jryus réunis au cuors de l'année ;
? le bailn du coût faicinner ;
? la leaaoitlsbiln des oaemgisnrs de formation.
La CPNFEP porrua décider de réviser les CQP.

Article 14 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Les dssinoiipots du présent aoccrd s'appliquent à l'ensemble des erripstnees enntrat dnas le cmahp d'application de la coeintovnn clvlceotie nntaiolae des cmcoermes et serivecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le présent aocrcd est colncu puor une durée indéterminée et entrrea en veuguir le leaenmdin de la pliuabotcin de son arrêté d'extension au Jnouarl officiel.

Article 16 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Le présent aoccrd srea fiat en un nomrbe suaisfnft d'exemplaires puor être rmeis à cuhcane des pteiras ccttrotanenas et déposé auprès de la doretciin générale du trviaal et du secrétariat-greffe du ciesonl des prud'hommes de Paris, dnas les ciotdnnios prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les piraets sgearintias deaemdnnt l'extension du présent accord.

(1) Aicrtle 16 étendu suos réserve de l'application des dnsiptoiioss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 21 juilelt 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Consciente du rôle prépondérant de la ftmoraion plenosfioerlnse dnas l'évolution de l'emploi, la sécurisation du pracorus et l'épanouissement des salariés, la brnhcae des comerecms et sicrvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a développé peslruius otuils et dssopfiiits aifn de fraeivosr l'accès des salariés à la faioortmn pislosnrnoelfee et de garinatr luer employabilité.
Par le présent accord, les parntariees sacuiox de la bchnare cenrmofnit luer volonté de développer les compétences des salariés et d'améliorer la rnaacinossncee des qitaocuflnaiis acsueiqs lros de procaurs de frmoitoan et/ou par l'expérience professionnelle.
Considérant, d'une part, que les métiers des creoecmms et seivcers de la téléphonie, de l'audiovisuel, de l'électrodomestique et du multimédia nécessitent la maîtrise de compétences et de sraoivs spécifiques aux eeprertnsis de la brcahne ansii que l'adaptation aux évolutions des telnecoihogs des prioudts et, d'autre part, qu'aucune cetctiifoarin pnonilfeloresse cndpoanrrostee n'existe dnas la branche, les prtaeis sitreingaas du présent accrod décident de mttree en plcae des ctafieitrcs de qoaatificiuln porflnioeenlsse (CQP), conformément aux dtsionposiis légales.
Le présent acrocd fxie le poesruscs de création et les modalités de msie en ?uvre des crciftaties de qcataiouliifn ploneoeislrsnfe (CQP) dnas la profession.
Ces deerinrs feornt l'objet d'une dendmae d'enregistrement au répertoire niaoatnl des coifircatniets plsoislnnofreees (RNCP) et donnernot lieu, au pirfot des salariés, à une racnnainssceoe dnas la glirle de ctsoialifscain de la cnoitnoven ccvolitlee nilonaate des crcememos et sreicves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.
Par ailleurs, les periaenatrs soaicux cvnnonnieet que dès lros que les qicitfaoiaulns concernées rcenrvouet des activités prseloioesflenns pcohers ou iieqednuts à cllees d'autres bhnrcaes et que les compétences nécessaires à la cnotudie de ces activités cesontitunt un emlsbnee homogène, le rarepcmhepont d'un ciirfaetct de qiaulcoiitfan plernsenooilsfe inernertcabhs (CQPI) porrua être envisagé.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 5 août 2015

Fiche de synthèse

Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel

CQP « Vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia »

I. ? Métier, fonnotics et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fniooncts en lein aevc la qitiilaofaucn : vendeur-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia.
2. Diirocpsetn de la qualification
Dans le crade de cttee certification, le (la) vendeur(se)-conseil en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia auqierct les compétences sevtunais :
Accueillir et aecmncagpor les cletins en miaasgn :
Elle/il accueille, irmfnoe et colseilne la clientèle sur un piont de vnete dnas le rsepcet des eieegncxs de sercvie de l'entreprise.
Vendre des ptuodirs et des seervcis adaptés aux boensis des celitns en téléphonie, électroménager, multimédia :
Elle/il vned des puordtis et des sevceris en délivrant des cinoless adaptés en foicotnn des différents prolfis de clientèles et en fasniat apepl à des cnaancnsioess techniques.
Conseiller tennhimeqecut le cenlit sur les porudits (téléphonie, électroménager, multimédia) et les srcivees proposés par l'entreprise :
Elle/il détecte les bioenss du ceilnt par rpproat à l'usage aettndu du ou des ptdrious (téléphonie, électroménager, multimédia).
Elle/il dpiessne des cseonils tqunheceis adaptés aux boienss du cleint en s'appuyant sur des spuports d'aide à la vente.
Elle/il fidélise la clientèle de l'entreprise en poransopt des seivrecs fiaicnatlt l'achat, l'utilisation des produits.
Assurer le bon état mcnarahd du raoyn ou du maigsan :
Elle/il assrue la tuene de son raoyn ou de son miaagsn (implantation, balisage, étiquetage, ILV/PLV) seoln la ptouiiqle cmilceamore de l'entreprise et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.
Traiter les rrueots et réclamations citnles :
Elle/il trtaie les réclamations selpmis des ceintls dnas le cdare de la pqioltiue coacleimrme et en lein aevc sa hiérarchie.
Elle/il otniree le cnielt vres le bon interlocuteur.
Participer à la dimunqaye cmeicamrloe :
Elle/il met en veaulr les ptuodirs dnas le cdare de la plqituoie de msie en avnat cirmacomlee du prdoiut (merchandising) de l'entreprise et vlelie à la bnnoe gtiosen des aléas éventuels.
Elle/il crtbnuoie à la bnone intégration des nvuoaeux embauchés.
Réaliser le sivui des skotcs :
Elle/il réalise les iearеinntvs sleon la piuitoqle de l'entreprise.

II. ? Pneemtosniiont du CQP dnas la glilre de ctifslaoiaiscn de la ctioovennn celolcvtie naoialtne des cmomreecs et secveris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

La reinccsnsoaane de l'obtention de la citcfiieroatn dnas la grlile de ctifsoasilcain de la cnoetoivnn cvleiltoce nlaotaine des crmomeecs et siervces de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'effectue solen les modalités sietanvus :
Tous les salariés, dnot les nuaevuox entrants, anyat oenbtu la ciatceifroitn sronet au minimum positionnés au neiavu I échelon 3 de la glirle de cfialissocatin de la cnintoveon cllevicote ntalaione des ccemmroes et sereicvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.
Pour les salariés en potse anayt otbenu le cificrteat de qatcioluifian poolieenssnflre « Vendeur-conseil en magasin en téléphonie et/ou en électroménager et/ou multimédia » dnas l'entreprise, la raocnsecnniase de la cotifrcetiain s'effectue sleon les modalités stniaveus :
? par l'octroi d'un échelon supplémentaire à culei occupé par le salarié au memnot de la délivrance de la crtetacifiion ;
? par le vnersemet d'une pirme CQP d'un mnaotnt de 1 500 ? cmome siut :
? 750 ? versés au salarié lros de la délivrance de la ctrcaiitfeoin attestée par le dunceomt qui lui srea rimes par le jruy ntnaaiol praatriie ;
? 750 ? versés à l'issue du 6e mios siuvant l'obtention de la certification.
Ces dsiootsinpis bénéficient également aux salariés qui ecnffeteut une vatidlaoin des acquis de l'expérience (VAE) portée par l'entreprise, dnas le crdae de ctete certification.

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

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent accord, annexé à la cnotoivenn cilecotvle nnaitaloe des cmecmroes et siecrves de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, a puor obejt de fxier les ctnidnoios d'exercice du travial à tpmes petairl dnas les eneetrsiprs de la branche, à la stuie de l'entrée en vuguier de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rlevatie à la sécurisation de l'emploi.
Il annlue et raecmple les diipotsinoss conieelontnlnevs prévues à l'article 22 prontat sur le même objet.

Article 2 - Principes régissant le travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 2.1 - Généralités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le tivaral à tmpes pterial ne puet être un mdoe de giteosn systématique d'embauche. Le taivarl à tmpes cmpeolt rsete la règle.
Le tariavl à tmpes ptearil résulte d'un lbrie coihx du salarié concerné.

Article 2.2 - Contrat ou avenant écrit
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le rreoucs au taviral à tpems patriel premet de pouoirvr des elpimos répondant à des ofrfes ou à des dnedmeas de tvarail spécifiques. Il diot fiare l'objet d'un cronatt de taaivrl ou d'un aenvant écrit cnormofe à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, qui monteinne namnmteot :
? la qiluaoafticin du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hdoedmabirae ou mluseelne du travail, luqrsoe la durée du traavil est répartie à la seanime ou au mios ;
? les modalités solen luelslqees les hoeairrs de tivaarl puor cahque journée travaillée sneort communiqués par écrit au salarié ;
? les cas dnas luqesels une mdiftocaioin de la répartition des harerois puet aiovr leiu et la nratue de ctete mfcooidiitan ;
? les coinodtins de rureocs aux heuers complémentaires anisi que luer nbmore mxauimm ;
? la cvteonoinn covctillee appliquée dnas l'entreprise.
Le cranott ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de trvaail ertne les jruos de la smeniae ou entre les smaienes du mois. En conséquence, les paieerntars sioacux souhaitent, suaf exception, que le cntroat ou l'avenant prévoit une répartition la puls précise polsbsie puor prtreetme au salarié qui le shiutaoe de pooiuvr cluumer pslureius activités.

Article 2.3 - Egalité de traitement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

En aciaiplotpn de l'article L. 3123-11 du cdoe du travail, les salariés employés à tepms priaetl bénéficient des mêmes doitrs que cuex rueoncns aux salariés talrlavniat à tepms complet. Puor ce faire, l'appréciation du dorit ou du ccalul d'un ctaerin nmbore d'avantages s'effectue ansii :
? l'ancienneté ou le tepms de présence nécessaire à l'acquisition des dtiors ou ogtiblionas réciproques snot truojuos calculés puor luer durée caaienlrde ;
? la durée des congés payés, des congés spéciaux de ctruoe durée entraînant ou non une ptere de salaire, des délais de « preocitotn » (longue maladie, maternité) est également tujuroos attribuée puor la même durée cediralane que clele du prennoesl à tpems complet.
Dans le carde des dsiipiotosns légales, réglementaires ou caerelltctonus ralivetes aux jrous fériés chômés et payés et à l'indemnisation puor cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié taarllianvt à tmpes pareitl bénéficie des mêmes dtiors que le salarié tnalvliaart à tepms complet.
Toutefois, l'existence d'un driot ou d'une iiaiednosmtnn particulière apcplbaile à un salarié tlvinaaarlt à tpmes peartil est fiocnton des hreues de tvaairl qu'il aiarut effectuées à la dtae à lleuqale svreniut l'événement scelpitbuse d'ouvrir un droit à l'intéressé siot conformément au cnrotat de travail, siot conformément au planning.
Le taaivrl à temps pterial ne puet en ancuue manière entraîner des discriminations, en pcieuiltrar ernte les fmmees et les hommes, asini qu'entre les salariés français et étrangers, dnas les dnmaeios des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la foramiotn professionnelle.
Il ne diot pas non puls fraie ocsltabe à la pioortomn et à la fmooritan professionnelles.
Les dtaes de farootimn snoret communiquées aux intéressés au monis 7 juors ouvrés avant le début du stage.
Dans toute la msuere du possible, la frtomaoin pnrlseolienosfe enatnrt dnas le cadre du paln de frimootan de l'entreprise derva s'effectuer pnndaet le temps de trviaal heuabitl des intéressés.
En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne purroa pas iemposr une foirtoman penndat les périodes de traival effectuées cehz un atrue employeur.

Article 3 - Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 3.1 - Durée minimale hebdomadaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Conformément aux dopoitssiins de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, la durée minialme de trvaial des salariés à tmpes pteiarl est fixée à 24 hreues par semaine, ou l'équivalent meunesl ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accrod cotclilef pirs en apapitcloin de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Article 3.2 - Dérogations à la durée minimale
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Une durée cunltearcltoe inférieure à la durée mimnlaie prévue à l'article 3.1 du présent acrocd peut, par exception, être cnonveue dnas les cas savutnis :
? sur dmandee écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à friae fcae à des ceonitantrs peeolnnslers ou puor luer ptmrtreee un cmuul d'activités aifn d'atteindre au mnois la durée mlmianie légale ;
? puor les étudiants âgés de moins de 26 ans tuliarties de la crtae d'étudiant ou d'un creiatcfit de scolarité en cuors de validité à la dtae d'effet du contrat. Dnas ce cas, la durée du taarvil diot être cpmtaolbie aevc la pruuisote des études ;
? puor les cnotatrs de tivraal cnucols dnas le cadre de rlemnpmaectes de salariés aestbns ;
? puor les cntators de taavril d'une durée au puls égale à 7 jours.

Article 4 - Organisation de la journée de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

La journée de tviaarl ne puet pas ceprmootr puls d'une coupure. Dnas le cas où la couprue est supérieure à 1 heure, les périodes de tvarial de prat et d'autre de cette cpruuoe ne pveneut pas être inférieures à 3 heures. En tuot état de cause, la copurue ne puet pas être supérieure à 2 heures. Lsrquoe le maaisgn oruve en cinnotu et que son ogoaastirinn le permet, le temps consacré au reaps porrua être de 1 heure.
Pour tuos les cratotns de tivaarl dnot la durée est supérieure à 12 hueres hebdomadaires, la durée quidtnoneie cntunioe du triaval ne puet pas être inférieure à 3 heures.

Article 5 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les salariés à tpmes preiatl peuvent, à la dnedame de l'employeur, être amenés à efcfuteer des heuers complémentaires à l'horaire ctcreauotnl de travail.
Le reurocs à ces heerus complémentaires n'est plssiboe que si le crnoatt de traiavl ou l'avenant :
? mtnnoenie expressément la possibilité de reurocir à ces hueres ;
? fxie le nbrmoe mauixmm d'heures complémentaires pvnoaut être réalisées par le salarié.
Toutefois, le norbme des heerus complémentaires ne puet excéder 1/3 de la durée prévue dnas le craontt de travail.
Les hueers complémentaires effectuées ne peuenvt avoir puor

effet de poterr la durée hbrmoadideae de tavrial à un nvieau égal ou supérieur à ceuli de la durée légale de travail.
Ces hreeus complémentaires snot majorées conformément aux dsiostniopis légales, à siovar :
? 10 % puor les hreeus effectuées dnas la lmiite de 1/10 de la durée hebdomadaire, mlsleneue ou annleule prévue dnas le catonrt de tairavl ;
? 25 % puor les hueres complémentaires effectuées au-delà.
Ces herues et luers mnaajrootis dneviot être payées.
Le rufes d'effectuer des hueers complémentaires proposées par l'employeur au-delà des litemis fixées par le cotrant ne ciutnoste pas une futae ou un motif de licenciement.
Les praites eennedtnt également rleeppar la règle définie par l'article L. 3123-15 du cdoe du tiraavl solen llaqelue lorsque, pednant une période de 12 smaeines consécutives ou penandt 12 seiamens au crous d'une période de 15 semneias ou sur la période prévue par un aroccd clletciof si elle est supérieure, l'horaire meyon réellement effectué par le salarié à tmpes paeritl a dépassé de 2 hueres au monis par simanee ou de l'équivalent mesunel de ctete durée, l'horaire prévu dnas son ctrnaot est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jorus et suaf ooisptoipn du salarié.
L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé aequul est ajouté la différence ernte l'ancien hrarioe et l'horaire moyen réellement apcclomi sur ces périodes.
Pour la détermination des sileus d'effectif liés à la msie en pacle et au focnnemotnneit des différentes iannsetcs représentatives du personnel, il srea tneu cpmtoe des heeurs complémentaires effectuées mullenneemset et qui snot cepirsmos entre le mnmuiim défini par la loi et le vlonat d'heures résultant de la présente civoeontnn collective.
Par dérogation à l'article 24.3 c de la ctoionenvn ctcollivee naatnoile des ceormecms et sceviers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les herues complémentaires et luer mojaarotin snot pesirs en ctmpoe dnas le clucal de la prime d'ancienneté.

Article 6 - Complément d'heures par avenant au contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les pairtes sgaitrniaes du présent acrcod suneatohit pemtretre aux salariés à tpmes parietl d'augmenter tmmreinroeapet luer durée ctrecoanlutle de travail, conformément aux dnsipiotosis de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.
Les compléments d'heures snot régis par les règles prévues ci-après.

Article 6.1 - Priorité des salariés à temps partiel au sein de l'entreprise ou du site d'affectation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les salariés à temps pritael ont la possibilité de deedmanr par écrit à se vior presoopr en priorité les compléments d'heures trepermminaeot dboilnpsies crdoepnasnort à luer qoflucitaiain et cebampitols aevc leurs hoareris de travail.
Une iafotonrmin crrndeoaposnt à la qiiuliocfaatn souhaitée est fatie à cuahqe salarié concerné au sien de l'entreprise ou, en cas de sites distincts, au sien du stie dnas lueeql ils snot affectés.
Ctete iatomfoirnn diot ienqudir :
? la durée du complément d'heures et la dtae d'effet ;
? le nbmroe d'heures à eueftecfr cauhqe sminaee ou cuqhae mios ;
? la rémunération de ces heerus (intégrant la maroijtaon prévue à l'article 6.5 du présent accord).
Si prliesuus cidadrentuas cponrsanerdot à la qfatuciilaoin sollicitée snot transimses à l'employeur, les demndeas soernt safttaseiis seoln les priorités snuatevis :
? hiaorres de tiavarl les puls fiealbs ;
? en cas d'égalité, les cagrhes de famille.
L'attribution des compléments d'heures diot s'effectuer aevc équité, aifn de ne pas réserver ceux-ci en pmarnceene aux mêmes salariés.
Le ou les salariés qui n'auront pas été rteneus en snerot informés par letrte recommandée aevc aivs de réception dnas le délai de 1 mios snuaivt la décision de l'employeur. Cette letrte perrtoa idicnoatin du ou des critères à l'origine de cette décision.

Article 6.2 - Droit au refus du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le salarié ne puet être tneu d'accepter le complément d'heures. Son rufes ne ciutntose ni une faute, ni un mitof de licenciement. Il en va de même si le salarié rusefe le rleenvemnlueot d'un anveant complément d'heures.

Article 6.3 - Acceptation du complément d'heures
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

L'augmentation tiraopmere de la durée ceutnrcaoltle du tvaaril est formalisée par un aeannvt au cranott comnraenpt :
? le nrombe d'heures hdebedaaiorms ou mleuelness coiprms dnas ce complément ;
? la miatjraoon prévue à l'article 6.5 du présent arccod ;
? la durée pennadt luelaqle l'avenant complément d'heures s'applique ;
? ainsi que la metonin précisant qu'à l'issue de la période définie dnas l'avenant la durée cllteunarotce antérieure rnerped effet, à l'exception de la cislounocn d'un novuel avenant.

Article 6.4 - Nombre maximum d'avenants par an et par salarié et durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

A l'exception des cas de rpnlaeemmcet de salariés atesnbs nommément désignés, le nmorbe d'avenants compléments d'heures proposé par l'employeur est limité à 5 par an et par salarié. La durée ne puet excéder 4 sneieams par anenvat et 20 smienaes par an.

Article 6.5 - Majoration
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les hurees effectuées par le salarié dnas le cdrae du complément d'heures snot majorées de 12 %. Les heuers réalisées au-delà du complément d'heures snot majorées de 25 %.

Article 7 - Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 7.1 - Mise en œuvre à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les ctiioondns générales de msie en pclae d'horaires à tmpes pietral à la dnemade des salariés déjà en fioncotn snot fixées de la manière svnitaue :
? le salarié désirant oecpucr un eompli à temps pertial diot flumorer sa dnademe à l'employeur par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, précisant la durée du tivaral souhaitée et, en cas d'entreprise à établissements multiples, le ou les établissements envisagés. S'il s'agit d'une dmendae émanant d'un salarié dnot l'horaire souhaité est inférieur à la durée légale de 24 heures, la dnmedae diot être motivée ;
? la dademne ne prruoa être psrie en cmptoe par l'employeur qu'après un délai de rétractation du salarié de 15 juros caridaneels à copmter de la réception de la lterte ;
? en tuot état de cause, la ddamnee puet être retirée à tuot menomt par le salarié avant la strnuagie de l'avenant au ctnaort de travail.
L'employeur dpssoie aolrs d'un délai de 1 mios à réception de la daednme puor noefitir :
? siot la ltsie du (ou des) poste(s) disponible(s) répondant aux sauiohts exprimés par le salarié ;
? siot l'absence momentanée de pstoe dinbpoisle cpseronrodnat à ces mêmes souhaits.
En cas de pluralité de demnedas puor le même poste, l'employeur établira son cohix en fcotoinn des critères sautinvs : qaiculiitofan du salarié, ancienneté, sittauoin de famille, dtae de la demande.
Le ou les salariés qui n'auront pas été csioihs en senrot informés par ltrete recommandée aevc aivs de réception dnas le délai de 1 mios qui siut la décision de l'employeur. Cette lttree prretoa itioicnadn du ou des critères retenus.
Le salarié dopesrsia alors d'un délai de 15 jruos cndilaereas puor cntseoter le choix des critères auprès de l'autorité ayant pirs la décision.
En cas de ctiaosontten du refus, le salarié puet ssaiir la cmimioossn de cioitnoiacln prévue à l'article 43 de la conetinvon clcevtloie ntaniolae des cmoreecms et seivcers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.
Pour le salarié dnot la denamde a été acceptée, l'avenant au cnartot de tvarial diot cmtrpooer la moeafntstiain espersxe de sa volonté.

Article 7.2 - Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Afin de sfaiaitrse au pniiprce défini par l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur prtoe à la csninancosae du pseenrnol les poests libérés conformément aux dptiinsosois prévues dnas l'article 8 du présent accord.
Il est précisé que le refus, par un salarié, d'accomplir un tiaarvl à tmpes partiel ne cstnuotie ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8 - Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les salariés à tpmes pirtael qui suthoianet opccuer ou rrnedepre un epomli à tpems complet, ou accroître luer tmeps de tirvaal dnas le stie dnas leeuql ils snot affectés, bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un eoplmi de la même catégorie polelsnnrofiese ou un emolpi équivalent.
Les salariés à tpmes pietral pnruroot bénéficier d'un elpomi à temps cpelmot non équivalent, suos réserve que le salarié rsipsmele les conidntois de qltaafuiiocin ou de compétences requises.
L'employeur porte à la coaisnsannce de ces salariés par vioe d'affichage ou par tuot moyen de coicumiantomn preematntt à cqahue salarié d'être peimenartaft informé la ltsie des empilos dblpinoseis cnsoroatdpnres avant que ceux-ci ne seonit outevrs à une ctauiddrnae externe.

Article 9 - Représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Article 9.1 - Information des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psorennel snot informés, une fios par an, sur la ptuoliiqe de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tmeps pairetl et ses prtiecvepess d'évolution.
A cet efeft et préalablement à ctete réunion, il est rmies au comité d'entreprise un balin sur le tarvail à tpems perital paotnrt naetonmmt sur le nombre, le sxee et la quliciaftoain des salariés concernés, aisni que les hiroreas de tarvail à temps paeirtl pratiqués.
Une motienn particulière au blain srea rlaevtie au nrmobe d'étudiants ayant cnolcu des coatnrts à temps partiel. Snreot également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail.

Article 9.2 - Heures de délégation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les herues de délégation des salariés à tmpes ptaeirl snot ineiquteds à cleels des salariés à tmeps complet. Toutefois, le tpems de traival meensul ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils penuvet prétendre puor l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel puet être utilisé en dhoers des harories de travail.

Article 10 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les piretas setainagirs du présent acocrd ont puor objectif, en fotiocnn des données riicueeells par l'observatoire petorcipsf des métiers et des qfuitnacialois et le ropprat de branche, de suivre, cquhae année, lros de la réunion pritiarae consacrée à la présentation du roppart de branche, l'évolution de la siatioutn des salariés à tepms piaertl dnas la bcnhare et d'examiner les siuets à deonnr au présent aoccrd si des mciodoifnitas de la législation irnevaienentt en la matière.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent acrcod est cnclou puor une durée indéterminée. Suos réserve du doirt d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il perrnda eefft à cpeomtr du peemirr juor du mios qui siut la pbutaoilcin de son arrêté d'extension au Jnuaorl officiel.

Article 12 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le txtee du présent acorcd a été notifié à l'ensemble des ooginaarntsis sendycails représentatives dnas le chmap d'application de la cintnoevon cllcivteoe nlanaiote des cmmecoers et sicvrees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.
Le présent aoccrd est établi en un nmrboe sifafusnt d'exemplaires puor être riems à cuhcane des peatirs stnrgaeiais et déposé auprès de la detoriicn générale du taraivl et du secrétariat-greffe du cesnoil des prud'hommes de Paris, dnas les coiiotdnns prévues aux aiecltrs D. 2231-2 et suinvtas du cdoe du travail, en vue de son extension.
Les peitras sangrietias ddneeanmt l'extension du présent avenant.

(1) L'article 12 est étendu suos réserve de l'application des dtnsioispois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 7 airvl 2016 - art. 1)

Article 13 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les ogsianatirons seiratgnais de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, puevnet deenmadr à tuot menomt sa révision.
En tuot état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail, dnas le sestrmee qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les pietras se rnconnteert à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.(1)
L'accord puet être dénoncé à tuot mmoent par les oorsnniagiats snigtiareas aevc un préavis de 3 mios dnas les ciotonidns prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) L'alinéa 2 de l'article 13 est étendu suos réserve de l'application des donsspoiiits des alercits L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jnrcpdruuseie de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 7 arvil 2016 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Les eesitnrreps des ccmmeeors et sreceivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, présentes sur l'ensemble du tioirretre national, dpinessot de ptions de vntee aux modèles économiques variés, à siavor :
? de mgaiasns de centre-ville ou de proximité de puls ou monis gnarde sciipreufe ;
? de geardns sfarceus spécialisées (GSS) ;
? de mnsgiaas en cneters cirmecaumox aevc de fotres aleitpmdus horaires.
Cette ogoisntaairn pirctaipe à la dnaoaiyistmn économique et siocale des leiux où ces ptonis de vtnee snot implantés.
Cependant, même si les ersnterpeis de la brhcnae privilégient l'emploi de salariés à tpems complet, les mgniasas snot sumios à des viratiaons ieamptrnots de fréquentation ernte les jrous de la semaine, vrioe etnre les juros du mois, nécessitant une attadpaion de lerus effiecfts aux futlcnouiats de la clientèle puor friae fcae aux périodes de frtoe affluence.
Dans ces conditions, le roreucs au taiarvl à tmeps prieatl pemert de répondre aux nécessités de fconinnetomnet des etepr serins de la branche, nmmnteoat au rgerad du cteonmrmeopt des ctniles et à l'amélioration de la qualité de vie au tirvaal des salariés concernés.
Dans ce contexte, les ptiears saanigerits du présent acrcod eetdnnent préciser les modalités d'organisation du tiaavrl à tepms partiel, tuot en relanppat :
? d'une part, que le taairvl à tpems cploemt diot reetsr la fmore de doirt cumomn de l'emploi salarié dnas la bcrnahe ;
? d'autre part, que les eesierntrps dorvent veellir à l'égalité pfsenoslelrione entre les fmeems et les hoemms dnas la msie en ?uvre du présent accord.

Avenant n 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FEC FO

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Préambule

Les pairnerates suicaox se snot réunis aifn de réexaminer le régime de prévoyance en vugieur au cours de l'année 2016 tel que prévu par l'article 10 du trite V « Prévoyance » de la cveitnonon cllteovcie et, à cet effet, de rpeeecstr la procédure de msie en crcrocunene de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Dans l'attente des résultats du réexamen du régime, ils ont décidé, au vu de la stiaiuton financière aeltclue du régime et aevc l'objectif d'accompagner les eeritsneprs et salariés de la branche, de fiare évoluer les cototisinas du régime de prévoyance tuot en penrant en coptme le noueavu dotsspiiif de portabilité des ditors instauré par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
Les alrtecis 1er et 7 du ttire V « Prévoyance » de la ctinvenoon cltlcievoe des ceormemcs et sveriecs de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager snot modifiés en conséquence.

Article 1er - Modification de l'article 1er du titre V « Prévoyance » de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Il est ajouté un alitrce 1.2 à la cntonvoein covtlcleie itniatnsut un régime de prévoyance :

« Aritcle 1.2
Portabilité des diorts de prévoyance complémentaire

En cas de cietosasn du catnort de tiaravl non consécutive à une ftuae ludroe et ourvant driot à itidinmnsoaen du régime obtgoriaile d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du mneiaitn à trtie giuatrt de la cvtorureue du régime de prévoyance dnas les cinodnoits déterminées par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoliae reirputdeos ci-après :
? ? le mentiian des geaaitnrs est albicpplae à coptemr de la dtae de ceoastsin du cnaortt de taviarl et penandt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmitie de la durée du dnreier craontt de tiaravl ou, le cas échéant, des dierners crtotnas de tavaril lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant ardniore au nrmboe supérieur, snas pioouvr excéder 12 mios ;
? ? le bénéfice du maitnein des gtraianes est subordonné à la cdnotiion que les dirots à rmosmeurbntees complémentaires aeint été oveutrs cehz le dinreer emopelyur ;
? ? les giernatas mtueaennis au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en veugiur dnas l'entreprise ;
? ? le mitainen des gtaraiens ne puet cuodnire l'ancien salarié à pievcroer des indemnités d'un mnnotat supérieur à culei des anolloatics chômage qu'il auarit perçues au trtie de la même période ;
? ? l'ancien salarié jsiuifte auprès de son oirmagnse assureur, à l'ouverture et au corus de la période de manetiin des garanties, de sa psire en cgahre par l'assurance chômage ;
? ? l'employeur slnigae le meniiatn des gnaatries dnas le ciitfarcet de tivraal et infomre l'organisme aeussurr de la cseastion du catnort de travail. »
Le présent doipisitsf de portabilité s'applique aux cstinesaos de crntoat de travail, telles que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er jiun 2015.
Le mtiienan des geaarntis s'effectue dnas les mêmes cnonitdois que puor les salariés en activité, suaf dspsionoitis particulières définies ci-après.

1. Gtaienars mutniaeens

Les gaietanrs mnteueanis snot les gataeinrs prévues aux artielcs :
? aritcle 2 ? Gianarte décès. ? Invalidité aublsoe et définitive ? ;
? actilre 3 ? Gaairnte incapacité de travail. ? Invalidité ? ;
? arlicte 4 ? Gtnariae maternité ? ;
? arictle 5 ? Rtene de coijnnot sarniuvvt ?.

2. Sarilae de référence

Le srliaae de référence sranevt de bsae au caclul des psiontertas est culei défini puor les salariés en activité puor chquae gantirae maintenue, étant précisé que la période psrie en cpomte est celle précédant la dtae de cseosiatn du crnotat de travail. Puor la détermination du sailare de référence, snot excules les semoms liées à la cotaiessn du crtanot de tarvial (indemnités de licenciement, indemnités ctsrmoicepnaes de congés payés et toteus aurtes somems versées à ttrie exceptionnel).

3. Durée et limteis de la portabilité

Le mniiaetn des grataiens pernd eefft dès la dtae de csstoaien du ctnroat de travail.
En tuot état de cause, le mieniatn des gtaienars cssee lrqouse le bénéficiaire du dtipoisisf de portabilité renrped une activité professionnelle, dès qu'il ne puet puls jusieiftr auprès de l'organisme aruusser de son suttat de ddmaeeunr d'emploi indemnisé par le régime oiatoilbrge d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la ltqiaioduin de la peinson vessleilie de la sécurité sociale, en cas de décès.
La ssospneuin des aalloonitcs du régime olotribgiae d'assurance chômage, puor csaue de mldaaie ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cacull de la durée du metiiann des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.
En cas de mfdioctoiain ou de révision des gireaants des salariés en activité, les geaanirts des aniecns salariés bénéficiant du dspiisoitf de portabilité snroet modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

4. Cmenhgenat d'organisme asseuurr

En cas de camehgennt d'organisme aursuesr :
? les pitrstnaoes en cours snot mueannteis par le précédent ormasgnie asruseur ;
? les bénéficiaires du dssioitpif de portabilité rleavnet des présentes stlitoapunis sneort affiliés dnas les mêmes ctioindons que les salariés en activité auprès du nueovl onraigmse assureur. »

Article 2 - Modification de l'article 7 intitulé « Cotisation » du titre V « Prévoyance » de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

L'article 7 intitulé « Citaoiotsn » est désormais rédigé cmome siut :

« Atcrlie 7
Cotisation

Le tuax galobl de la cosottiain à l'assurance des ginaarets décès, invalidité auobsle et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rtene de cnonijot svuraivnt (ou de patrarinee lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux acitrles 2, 3, 4 et 5 du trite V ? Prévoyance ? est fixé à 1,01 % du siarlae aneunl burt à cetpomr du 1er arivl 2016.
Ce tuax inuclt le fnniaeemnct de la portabilité des driots telle que définie à l'article 1.2 du ttrie V ? Prévoyance ?.
La ctiaistoon est répartie entre l'employeur et le salarié à rioasn de 50 % puor l'employeur et 50 % puor le salarié.
Dans sa quote-part, le salarié fniance intégralement la ? gairante incapacité de trvaail ? prévue à l'article 7 du ttrie V ? Prévoyance ? de la civonnoetn ctlvieocle noniltaae susvisée. »

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent anaevnt est cnlocu puor une durée indéterminée et etrrena en veiguur au 1er airvl 2016.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2016

Le présent aeanvnt srea fiat en un nomrbe ssuifnfat d'exemplaires puor être rmeis à chanuce des piearts cotcraatnnets et déposé auprès de la diretocin générale du taraivl et du secrétariat-greffe du coeinsl des prud'hommes de Paris, dnas les cndinooits prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. (1)
Les peaitrs sintgearais donerdenamt l'extension du présent avenant.

Avenant n 45 du 14 décembre 2016 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT FEC FO CGT FCS

Article 1er - Intitulé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'intitulé de l'article 4 est remplacé par « Cossionmims mtixes et pairritaes et ciosmimsons préparatoires ».

Article 2 - Réunions préparatoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 4 est complété par les dtiisooinpss sveiatuns :
« En vue de préparer les réunions de la comiisomsn mtxie pirtaraie de négociation, cqhuae oranogitsain snayldcie représentative au paln ntanaiol dnas la bnarhce des cecommres et seevicrs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager bénéficiera de 3 journées préparatoires par année civile. Puor ccuhnae de ces onoagiirtsans syndicales, qratue salariés punrorot petciraipr à ces réunions (dans la ltmiie maxuimm d'un

Avenant n 47 du 14 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

Le présent annevat a puor oebjt d'intégrer dnas la cinveootnn ciovtclele des ceerommcs et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, les dsotoipiniss de la loi du 8 août 2016, rlteaives à la création de la cmissoiomn pmntereane de négociation et d'interprétation et à la définition des misnsios de ctete commission. Il ctnsutioe l'article 4 de la cnvtooenin collective.

Article - I. – Modification de l'article 4 de la

(1) Le pimreer alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsiponisiots des arcilets L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la juesucridprne de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

par oaistnraogin scaildyne concernée puor les ernertepsis de mions de 50 salariés). Les panicirpatts à ces réunions préparatoires senrot rémunérés et les fairs de tosparrnt et de séjour pirs en cagrhe conformément aux dospotnisiis prévues ci-avant. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avnaent pernrda effet à ctmepor du 1er jneavir 2017. Il srea déposé au secrétariat du gffere du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la deiciotrn générale du taviral conformément aux dsooinisitps des atericls D. 2231-2 et suvntias du cdoe du travail. Son eisexnotn srea demandée conformément aux diisosnptois des atliecrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les oginaisortnas salncdeiys représentatives dnas la bhcnrae ont estimé nécessaire de dpoisser d'un tmpes de réunion pentmarett de préparer les séances de la cissimoomn mixte paritaire. Coeetcisnns de l'évolution du diort de la négociation cvletolice et de la technicité cisrnasote exigée des peeirnrtaas sociaux, le présent aoccrd matérialise la volonté de doetr les ptciaarnitps aux négociations de bacnhre des myenos nécessaires puor luer perttemre de négocier en cissncaonane de cause. En conséquence, l'article 4 de la CCN des cmrmceeos et seievcrs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager est révisé et complété par les dioitsposnis qui suivent.

convention collective

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

« Aicltre 4
Commission prairiate pnemarnete de négociation et d'interprétation
4.1. Csoomipotin et réunions

La cmoosimisn est composée des représentants des ongosirtiaans sniceldays représentatives de salariés au paln niataonl dnas la bhrcane définie par l'article 1.1 de la cenvntoion clcoelivte (dans la ltiime mmalxiae d'un par etsenpirre de monis de 50 salariés et par orintiaosgan snyadlcie représentative) et des représentants des ongoiritanass pnlotraaes représentatives dnas liadte branche. Les picraiptants aux réunions de cttee coismmison ont le dirot de s'absenter. Ils imnorefnt par acnave luer eeuplmyor de luer paiptaiorcitn à ctete commission. Ctete cssmimioon se réunira au minos ozne fios par an et puls si nécessaire.

4.2. Mnioisss

Les mnoisiss de la commission, telels que définies légalement, snot les stnuiaves :
a) Négociation de la cvtenooinn cvoitcelle
La cimoosimsn a puor msiiosn eesnltsleie dnas le cdrae des réunions prévues à l'article 4.1 de définir par la négociation les gneitaars appallbecis aux salariés des eitrrspenes de la branche. À cet effet, elle établit en fin d'année un clrednaier des négociations puor l'année à venir, tannet cmtpoe des damneeds des osrnntaiiagos sacindelys représentatives. La cmoimsison puet être réunie en csmiosmoin mtxie ptiiraare conformément aux dtsipsioonis de l'article L. 2261-20 du cdoe du tavairl ou en

csisimoomn paritaire.
b) Msosiin d'intérêt général
La cssmmiooin prtaairie représente la branche, nmtemaont dnas l'appui aux erspterines et vis-à-vis des pvorouis publics.
La cosomiismn execre un rôle de vleile sur les cindntoios de tvaairl et l'emploi à pratir des éléments ctuneons dnas le rrpaopt de barhcne présenté annuellement.
La csisommion établit un rpporat anuenl d'activité qui cmnpored un blain des acrdcos d'entreprises cclnuos en matière de durée et aménagement du tpmes de travail, en matière de congés et de cotpme épargne-temps. Ce rpoaprt cmtroope une appréciation de l'impact de ces adrccos sur les ctdinoinos de tairavl des salariés et sur la cucrocennre enrte des eerstipnres de la brnahce et formule, le cas échéant, des rocmtimaondaens destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces acrdocs sreont tmisrnas à l'adresse de la FNREECEAM après srepupsoisn par la ptriae la puls dglineite des nmos et prénoms des négociateurs et signataires. En vue de préparer la réunion de la coomimissn consacrée à l'élaboration de ce rapport, les oritaisonngas parotnelas siégeant dnas la csiismomon établissent un dneumoct de traavil ctnapormot nmnamotet le remennecest des aoccrds reçus, luer cslsneamet thématique et les perirneaats stigaraines des acrcods (organisation sdynliace de salariés, représentants élus mandatés ou non ou salariés mandatés).
c) Dmndeae d'avis
La comismosin puet rnrede un aivs à la danmede de jcotiuidrin sur l'interprétation de la cnoneviton ctilocevle ou d'un acrcod cleoiltcf de branche. Cet aivs suppose, puor être adopté, qu'il rluceelie la majorité en nmrobe des oiasrotnaigns sinedlyacs de salariés et la majorité en nrmobe des oaoantsinrigs palrteonas mebmers de la commission. À défaut d'avis exprimé dnas ces conditions, srea établi un procès-verbal cnotstaant la pitosoin de cunhcae des oinaaotsnirgs paiatincrpt à la commission.
d) Interprétation
En outre, la cosmmiosin ntolnaiae piriaatre de négociation et d'interprétation est chargée de répondre à tuote dmadnee rvetaile à l'interprétation des dotpssnoiiis de la présente convention, de ses antneavs et annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, cette csiosmmion est composée puor les salariés d'un délégué par otraasniigon syadcnlie représentative dnas la bancrhe au paln national, et puor les employeurs, d'un représentant au minos par ortansiogain snailydce représentative étant edetnnu que le nbrome des représentants des eopylerums ne dvrea pas être supérieur à cleui des représentants des oiatnnoiasrgs sinlcdayes de salariés mrmebes de la commission. Cette cmsosiomin se réunit dnas un délai muixamm d'un mois, à la dandeme de l'une des oniagsatnoirs sinylcdaes de salariés ou d'employeurs mmeerbs de la commission. Elle derva émettre un aivs dnas un délai d'un mios sanviut sa réunion. S'il est mrjioiatare dnas les cnodtoinis prévues puor les aivs rdneus situe à une demande d'une juridiction, il srea communiqué à l'ensemble des ptrtipinacas à la commission. À défaut d'avis, un procès-verbal, srea établi, iuiqndant la poiisotn de cuhacn des patciriapnts à la commission. Ces aivs ou procès-verbaux foenrt l'objet de msurees de publicité légale et snoert annexés à la ctnoivoenn collective. Les réunions consacrées à l'interprétation de la cvonionten puevent se dérouler à l'occasion des réunions de la ciissommon consacrées à la négociation dnas la ctoinevonn collective.
e) Oeorrstbiave de la négociation
La cismisoomn puet enifn ecexrer les mnoissis d'observatoire prriataie de la négociation.

4.3. Meyons de la csomismoin
Temps passé aux réunions

Le tpmes passé aux réunions de ces cisomnisoms srea rémunéré cmome tmpes de tivraal à roisan de 8 hreues par journée de réunion. Le siarlae srea maetnniu à l'échéance habituelle.

Prise en caghre des fiars

La psrie en cahrge des frias occasionnés par les salariés puor se rderne aux réunions prariaiets de la bhnacre s'effectue sur présentation des jcffuttisiias originaux, soeln les modalités en vguieur dnas l'entreprise snas que ces rtomberemesnus ne pinuesst être inférieurs aux barèmes fgiuanrt dnas le présent accord.

Frais de torranspt

Les frais de tnsarropt snot indemnisés seoln les modalités définies ci-après :

? trian : sur la bsae du beillt de tairn aller/ retour, tarif SNCF, 2e cassle ? ;
? aovin : puor les déplacements de lgnoue dicnaste (lorsque le traejt naroml en train dépasse 4 hueres à l'aller), l'intéressé puet opetr puor l'avion, sur la bsae du blilet d'avion aller/ router sur le vol le puls économique. Aifn de fcltaeiir les déplacements et l'organisation des ptaricpiants aux réunions paiitrares de la branche, les panetrareis sacouix en fniext le cenlidrear cuaqhe année au mios de décembre puor l'année suivante.

Frais d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents snot pirs en cgrhae sur une bsae faitfoairre égale à vingt-deux fios le miuimnm gnraati en vueigur au 1er jnieavr de cuaqhe année.

Frais de rapes

Le remebemosurnt des frais de rapes est pirs en crhage sur une bsae faaorriifte égale à cniq fios le muinimm gtranai en veiuugr au 1er jvneair de cauhqe année.

Secrétariat aiirdasnitmtf

Le secrétariat adtmasiniirtf dnas la ciosmismon srea assuré par les oananiirsgots plrnoaeats siégeant dnas la commission. »

Article - II. – Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

L'article 42 de la cvnetoionn coelvticle est abrogé.

Article - III. – Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité

En vigueur étendu en date du 14 juin 2017

Le présent avnneat est clncou puor une durée indéterminée. Il pnrreda eefft dès sa signature.
Le présent anavnet srea déposé au secrétariat du gferfe du cseonil de prud'hommes de Prais et auprès de la doiiecrtn générale du tairavl conformément aux doipstosinis des aetlicrs D. 2231-2 et svuaitns du cdoe du travail.
L'extension du présent aaevnnt srea demandée conformément aux dispioiontss des aeiltcrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent avenant drvea être révisé ou dénoncé conformément aux arlteics 2 et 3 de la cvnnteooin ceiltvcole des ccmreemos et sirevces de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	il a été cvennou ce qui siut : FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Bénéficiaires des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de reeelvr d'un des cas de dseipsne d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés snas cnoitidon d'ancienneté bénéficient oonbrgieamilett de la cterrvuoue dtie « mmanilie bsae ortigialboe » tllee que visée à l'article 4.

1.2. Dispenses(1)

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dptooisisins de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, pneuvet à luer iiitainvte se dsepsnier d'affiliation au présent régime firas de santé complémentaire en frnssnaouit régulièrement à luer epymeluor les jsticfautiifs certoarnopsdns :

? les apneprtis et salariés suos crnotat à durée déterminée, suos réserve, puor les arineppts et les teiutirals de cattonrs d'une durée d'au mions 12 mois, de jstfiieur par écrit d'une cevrotruue ildivenlduie scturosie par auleirls puor le même tpye de gaarinets ;
? les salariés à tpems ptreial dnot l'adhésion les cnuiiraodt à s'acquitter d'une citoitsaon au mions égale à 10 % de luer rémunération butre ;
? les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé ; suos réserve de justification, la dniepsse juoe jusqu'à l'échéance de cttee crueutvroe ou de ctete adie ;
? les salariés cvouters par une aucasrsne iveidunldlie frias de santé au mnomet de la msie en pacle des grnatieas ou de l'embauche si elle est postérieure ; la dsinsepe juoe jusqu'à l'échéance du crnaott iiieuvnddl ;
? les salariés qui bénéficient par alluries puor les mêmes risques, y criopms en tnat qu'ayants droit, d'une crouvreute coteilcvle rnelavet d'un dpioitssif de potctrieon soaclie complémentaire présentant un caractère ceitolclf et obligatoire, suos réserve de le jfueistir cqauhe année. Ces salariés dnorevt fuomrelr expressément et par écrit luer volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de luer employeur, dnas un délai de 1 mios à cepotmr de la msie en place du régime dnas l'entreprise, ou puor cuex embauchés postérieurement, dnas un délai de 1 mios qui siut luer embauche. En outre, ils snoert teuns de comueiuqmnr à luer employeur, au mions une fios par an, les irinftmoanos petnraemtt de jeuiifstr de luer situation.

Ils pornourt à tuot mneomt reveinr sur luer décision et scioietllr auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion au régime. Dnas ce cas, luer adhésion prdnera effet le 1er juor du mios qui siut luer demande. Cette adhésion srea arols irrévocable. En tuot état de cause, ces salariés sernot tuens de ctiesor et d'adhérer au régime lorsqu'ils cersnseot de jsuteiifr de luer situation.

1.3. Eniextosn des bénéficiaires

Le cnioonjt et les enantfs à cgahre du salarié pueevnt être cvrteous par une eonisetxn sctuoirse idulednnimlievet par cquahe salarié.

Chaque salarié puet oetpr puor une eoiexsntn de la gatraine frias de santé à :
? son cjinnoot ;
et/ ou
? ses etnfans à charge.

Concernant les peonensrs cevertous à tirte facultatif, les dtrois à gntaiares snot oevrtus dnas les condonitis sanetvuis :
? à la même dtae que cuex du salarié si le cohix est fiat lros de l'affiliation de ce dnierer ;
? au pmireer juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme asesurur de la dndamee d'extension si elle est fiate à une dtae différente de l'affiliation du salarié.

La cotiaiston finançant l'extension de la gtaiarne firas de santé aux anyats dirot est à la cghrae elvuxscie du salarié. Elle diot être payée à l'organisme assureur.
Est considéré cmome conjoint, le cojnniot non divorcé ni séparé jducinemriaeit et bénéficiant d'un régime de sécurité scalioe (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dnas le cas où la sotiauitn ne crrnoepsod pas à clele décrite ci-dessus, le pieatranre lié par un patce cviil de solidarité ou à défaut le cncobiun (non marié ni lié par un Pcas à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la ciniodotn que siot présentée, dnas le cas où le cociunbn est lié par un Pcas aevc le participant, une aatettsiton de mions de 3 mios établissant luer eangemengt dnas les liens d'un Pcas délivrée par le grffee du tbaiunrl d'instance. Dnas le cas où le cboniucn n'est pas lié au pipcaanirtt par un Pcas et n'est pas anyat diort du pnpiitcraat au snes de la législation sociale, cette aiaoiftflin est effectuée à la conoidtin que siot présenté un jitictaiufsf de la suoiiattn de cbgoncainue : atatetiston délivrée par la mairie, pooptoihce du lviret de flilmae puor les cbnoiuncs aynat des eafnnts communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la jitsoactfiiun du diicolme comumn (quittance de leoyr aux 2 noms, ou dluobe qtuacnite d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à chgrae du salarié, les etnafns et cuex du conjoint,
Les eafnnts de minos de 21 ans à crghae du pcatirnipat ou de son cninoojt ou de son coibcunn au snes de la législation sécurité sclaioe et, par eioxnsetn :
Les eantnfs de minos de 26 ans à cahrge du paparinitct au snes de la législation ficslae à svioar :
? les efnnats du participant, de son coinnojt ou de son ciuocnbn pirs en cpmtoe dnas le caclul du qnoteiut faalmiil ou ounavrt driot à un atnbemteat acppiablle au revneu imlpsbaoe ;
? les enftans du paiticpanrt aeuxquls celui-ci sret une pieonsn aeatlirnmie (y cirpoms en atlpcipoain d'un jgemeunt de divorce) reunete sur son aivs d'imposition à titre de crahge déductible ou rneevu global.

Quel que siot luer âge, et suaf déclaration peneslnlroe de revenus, les etanfns irnefmis (c'est-à-dire hros d'état de subvenir à lures bsnioes en rsioan nnmoeamtt de luer invalidité) au snes de la législation flcsaie définie ci-après :
? pirs en cmptoe dnas le calcul du qtieunot familial, ou ;
? ovnraut dorit à un abmeatntet acapbllipe au revneu imposable, ou ;
? bénéficiaires d'une pienosn altimnaeire que le panrpciiatt est autorisé à déduire de son revenu imposable.

(1) L'article 1.2 est étendu suos réserve de l'application des donpiistsios des atlcreis L. 911-7 et D. 911-2 et siatnvus du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article 2 - Maintien des garanties et suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le bénéfice du régime complémentaire santé est miennatu au prioft des salariés dnot le canrtot de tvriaal est sdpnuesu puor l'une des ceasus siavnuets :

Congé maternité et paternité et tuot atrue cas dnas leequl la suenispson du cntarot de taaivrl est rémunérée ou indemnisée par l'employeur drmietecnet (en cas de mitneian de siaalre total ou partiel) ou par le vrneemest d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

L'employeur vrsee la même cnrtubitooin que puor les salariés aftics pdeannt tuote la période de sonupsisen du cnoratt de taaivrl rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oognmleeirtaibt ctinoeunr à auicteqtr sa prrpoe prat de cotisation.

Pour les atrues cas de seuonspsin du ctnroat de travail, les salariés pnoruort totofeius cenitonur à adhérer au régime pnnaedt la période de ssnoesupin de luer carontt de tiraval suos réserve de s'acquitter de la cotisoiatn en totalité (part paltronae et prat salariale).

Article 3 - Maintien des garanties et rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément aux diosisonipts de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de ruptrue du ctoarnt de travail, suaf hypothèse de futae lourde, ovruant doirt à psire en crghae de l'assurance chômage, l'ancien salarié puet ceesonvrr le bénéfice des gairnetas du régime fairs de santé. En cas de mtofiioacdin ou de révision des gnraietas des salariés en activité, les ganatires des salariés bénéficiant du dipisotisf de portabilité sonret modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le manieitn des graetinas de firas de santé penrd eefft au lmienedan de la ctisaosen du ctnarot de trvaail ou de l'acceptation d'un cnoatrt de sécurisation professionnelle, puor une durée égale à clele de l'indemnisation du chômage, appréciée en mios ertenis et dnas la ltiime de 12 mois.

Pour la msie en ?uvre du dssiiiptof auprès de l'organisme assureur, l'employeur diot aseredsr à ce dernier, dès la coitseasn du croantt de travail, une dmndaee noinvmatie de maniietn de grtianae puor cqhuae acinen salarié, stupnialt nmenatmot les detas de début et de fin prévisible du doirt à maitnien des garanties. Le salarié diot aesesrdr le jicttfuiaisf de pisre en cgrhae par l'assurance chômage à l'organisme aueurssr dnas les mueeilrls délais.

Le meitainn des gairaetns csese anavt l'expiration de la période à laulqele l'ancien salarié puet prétendre, lursoqe :
? il reprend une activité prlnnisseflooee et csese d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
? il bénéficie d'une pieonsn de rttierae du régime général.

L'ancien salarié diot également irfneomr l'organisme arseusur snas délai de tuot événement anayt puor conséquence de friae cesser ses dortis à maentiin des gtaiarens aavnt l'expiration de la période prévue, ccei aifn d'éviter que des pitseanotrs ne snoiet indûment versées.

Le fmnecenaint de ce dpisitiosf fiat l'objet d'une mutualisation, il est icunls dnas la citoisaotn fixée puor le pnroesnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

Article 4 - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les poertstinas snot définies dnas le tleaabu annexé au présent accord. Elels intègrent les dooisiistnps de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sloicae rieetlvas aux coatnrts responsables.

Article 5 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La citosaoitn destinée au fmienannect du régime faris de santé défini par le présent arccod est répartie à haeutur de 50 % (part patronale) et 50 % (part salariale).

Article 6 - Régime plus favorable
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Conformément aux dsootisiipns des atcerils L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, l'accord de bnahrce itnnsituat un régime de frias de santé est un thème aequul il ne puet être dérogé. Aucun accrod d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne puoirart viner deiuinmr les dtiors et ooangliitbs nés du présent accord.

En conséquence, le présent accrod ne saiarut rertetme en cusae les régimes frais de santé déjà estatixns et gonmeblelat puls favorables. Il ne prouairt en aucun cas srievr de fmneondet à la dénonciation d'accord d'entreprise aynat le même objet, cmartpnoot des dpiosiinotss puls favorables.

Les gretinaas instaurées par le présent acrcod ctensiuontt des gtanearis minimales, les epnrreistes ne pneuevt qu'instaurer des geaaitrns gomebanellt puls favorables.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve du rcepset de l'article L. 2253-1 du cdoe du tariavl dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srpmbetee 2017 rlveitae au rfenrnemcoet de la négociation cvteiclloe publiée au Jnoural oiifcfel du 23 srbempete 2017.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article 7 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le présent acrocd enrtera en viguuer le 1er juor du mios snuvait son arrêté d'extension.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Le texte du présent accord, il est établi en sffemmansiut d'exemplaires puor qu'un orngaiil siot rimes à chaque oraniaogstin sicyladne représentative, et que les formalités de dépôt prévues aux alcerits D. 2231-2 et siuavnts du cdoe du tiaravl pisneust être effectuées par la patire la puls diligente.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les orosaantiigns siitaganers de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, puevnet dnaeedmr à tuot meonmt sa révision.(1)

En tuot état de cause, dnas le srstemee qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les piaetrs se rtnocrneent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.(2)

L'accord puet être dénoncé à tuot memont par les otsnoaiinargs sreaaniitgs aevc un préavis de 3 mios dnas les ctnidonois prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) L'alinéa 1 de l'article 9 est étendu suos réserve du recpest des dooiinstpiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tarvail dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritleave au travail, à la mdesoinaitorn du digauloe scaiol et à la sécurisation des praucors psfnnrleosieos publiée au Jarunol oieiffcl du 9 août 2016.
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 9 est étendu suos réserve de l'application des doisnsotipis des aeltircs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jeuriudnspcre de la Cuor de caosstian (Cass. soc., 17 sbrteepme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 julelit 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les piaerts au présent acrocd ont souhaité, par la msie en pclae d'un régime frias de santé, définir les grnataies meialnmis aeapilblcps aux salariés des eripnreetss de la bnhcrae et puls particulièrement en deirioctn des TPE. Le présent arcocd s'inscrit dnoc dnas le carde de la loi du 14 jiun 2013 qui généralise, à effet du 1er janevir 2016, une coeuvtrrue frias de santé. Cnsocineets que ce dsiitiopsf ieninervtt aorls que de noemsrubes etrirnepses ont déjà mis en palce de telels greinaats d'une part, elles eientsmt néanmoins nécessaire qu'un solce de gariante cuommn à teuots les ereitsnreps de la bcnrahe siot défini et d'autre part, que ce socle cmuomn améliore les gneaatris mlimaneis iesuss de l'article D. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. En conséquence de quoi, il a été clnocu le présent aorccd ratleif à la msie en pclae d'un régime de complémentaire santé qui, snas retetrme en csaue les régimes d'entreprise paotnrt sur le même objet, met à la cahrge de tuos les eeoupmryls ennatrt dnas le champ d'application du présent acrocd l'obligation de fraie bénéficier lreus salariés d'une crvrouetue au mnios asusi favbraole dnas les cntoidinos ci-après définies.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations du régime de bsae conventionnel

Le détail des gnaraites à cmeotpr du 1er jinevar 2020.

Les neauivx d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y coprmis les prsatoinets versées par la sécurité sociale, dnas la ltiime des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :
FR : fairs réels engagés par le bénéficiaire.
BR : bsae de reemeobsumrnt reutnee par l'assurance mlaadie olagbroiite puor déterminer le mnaontt de son remboursement.

Accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur trice vendeur se cuisine

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT,

Article 1er - Positionnement de la grille de classification
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

? Dnas l'annexe B de la cononviten coclvlitee « les eliomps repères et luer clsaciaifoitsn », est intégré dnas le A un noveul eplmoi dnas la filière vtnee intitulé « concepteur(trice) ? vendeur(se) cisnuie » (fiche 1 bis).

? Après la fihce 1 de l'annexe B, est créée une fchie 1 bis asnii rédigée :

« Fchie 1 bis
Filière vente
Emploi repère : concepteur(trice) vendeur(se) cuisine

Définition générale : aiceuicllr et qiaufelir le cielnt sur le leiu de vntee ou à distance. Ceicvoonr et vnedre une cusniie ? Arsseur le suvii de la vente

Activités

? Aiclluece le cneilt (ou prospect) sur le leiu de vtnee ou à distance. Qleuaifir le ceilnt (ou prospect) et pnalefiir les rendez-vous. Mtes en ?uvre le mdagchsnaraie d'un ecpsae de vnete de cuisine,
? Définit le peojrt aevc le client. Élabore la suiittoan technique. Négocie et vned la stouolin technique,
? Prépare le desisor de psoe (pour le métreur et/ ou poseur). Gère la cnmmaode fournisseur, gère le sivui ceinlt et tiatre les réclamations de preimer niveau.

? Dnas la grlile de l'annexe B « Pinonitnmeeost des elomips repères » dnas la filière vnete est intégré à côté du piteisoennmnot vendeur, l'emploi repère « concepteur(trice) vendeur(se) cusinie ». La fcihe 1 bis est intégrée ertne la fchie 1 et la fihce 2 aevc un ptnonomienesit débutant au neaivu III échelon 1 et se triannemt au naievu VI échelon 2.

Article 2 - Positionnement dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les salariés dnot l'emploi corneropsd au ceotnnu de la fcihe 1 bis sneort classés dnas les eiererntpss solen les critères de l'annexe A dnas la cviotoennn cvtilolece etnre le naiveu III, échelon 1 dnas la glrlie de classification, et le neviau IV, échelon 2 de ltaide grille.

RSS : remoresbneumt sécurité scoalie = mtnnaot remboursé par l'assurance mdiaale oiaglbtrioe et calculé par apitalcipon du tuax de renbommrseeut légal en veuigur à la bsae de remboursement.
DPTM (dispositifs de piuqatre trfriiaae maîtrisée) :
? OPTAM/OPTAM-CO ;
? OTAPM : ooptin prauqite tifarriae maîtrisée ;
? OPTAM-CO : otpion piquarte tariifare maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
PLV : pirx litiems de vtnee fixés seoln la réglementation en veuigur à la dtae des snois effectués par le bénéficiaire.
HLF : hrieaonros lmiites de fcauotaitrn fixés selon la réglementation en vuuegir à la dtae des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, cltoeulbnsas en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqbirue BO Ctenoovnin collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0006.pdf

Article 3 - CQP « concepteur(trice) vendeur(se) cuisine »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les salariés erntnat dnas le métier (recrutement entxree ou protimoon interne) anyat onetbu le CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cinusie sroent positionnés a mniima au neiavu III, échelon 2 de la grlile de classification.

Les salariés aynat une ancienneté dnas le métier inférieure à 5 ans, après obonitten du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, pcnreeovrt à ctete ocsicaon une prmie dnot le moatnnt ttoal est de 750 ? brut. Cttee pmrie srea versée au puls trad le mios après l'obtention du certificat. Ils srenot également classés a mimina au nieavu III, échelon 2 de la gllire de classification.

Les salariés ayant une ancienneté dnas le métier au monis égale à 5 ans, après ottieonbn du CQP de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, snoret positionnés a minima au neivau III, échelon 3 de la gllrie de classification. Ils pnrcreevot à ctete ocsciaon une pmrie dnot le monatnt est de 750 ? brut. Cette prime srea versée au puls trad le mios après l'obtention du certificat.

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dsioioptnsis qui précèdent ont vctoiaon à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux etnsrpirees de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aoccrd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il pnrdrea eefft le 1er juor du mios siunavt son extension.

Il srea déposé au secrétariat du gfrefe du coisenl de prud'hommes de Prias et auprès de la detorciin des roainelts du tviaral conformément aux dsitiisnpoos des atcelris D. 2231-2 et sntiavus du cdoe du travail.

L'extension du présent aocrcd srea demandée conformément aux diioonstsips des acilrtes L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent acocrd pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dosnoipistis légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accord a un dulobe objectif. D'une prat il a puor finalité d'intégrer dnas la girlle de ccsoftsiaaliin de la cvtonoienn clvltcoiee des cereomcms et sceirevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, le psetinnionmeot de

l'emploi de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, et d'autre prat

Accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce dpsosiiitf cncorene teuots les ernitrpeses cseimpros dnas le champ d'application pnsreeoinfosl tel que défini par l'article 1er de la cnvtoinoen ccvelitloe et géographique tel que précisé par le 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du taviarl snas exclusion.

Article 2 - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

2.1. Principe

Les mnoeys fnercainis mis en palce dnas le crdae du fiecnnmaent du ptisrmiaare snot assurés par le vrmeenset d'une cibrotnioutn aelnlnue cteilnoennonlve à la crhgae des eeetspnrris de la branche. Cette cunototbiirn est asssie sur la mssae slraalaie btrue aulennle tlele qu'elle est définie par la cobitrntuoin à la famroiotn prnnsiooellfsee continue.

À ctete cuoiiobnrttn sur la mssae salariale, s'ajoute une ciurtbtoonin fiiotarrafe par établissement.

2.2. Montant

Le mtnaont de cette cruitbtoonin est fixé à 0,02 % de cette masse slraaliae (hors ceghras sociales) snas que son mtnaont par estrirnepe ne siot inférieur à 50 ? par an.

Ce monntat pruora être révisé par aaennvt au présent acorcd cocnlu par la CPPNI solen les résultats constatés lros des différentes collectes.

Le mtnonat de la ctorbitnoiun foiiatrfare anluelne est fixé à 45 eours par établissement, à ctoepmr de la cotcelle à iretinnevr au 1er srsmteee 2026.

2.3. Modalités de la collecte

La ctcollee srea appelée puor l'année N sur la bsae des siaelras de l'année N ? 1. Puor la première année de collecte, en 2019, la citotroinubn srea assise sur la masse saarllaie brute 2018.

Article 3 - Répartition de la collecte
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le mnoatnt toatl de la cclolete srea réparti solen les modalités stiaunves :

1° 15 % au prfoit de l'association dédiée à la gsoeitn du paritarisme.

2° 40 % au porift des otaagonirisns syelnaidcs de salariés représentatives au neivau de la branche.

Cette répartition est fiate de manière égalitaire entre ces oinationrgsas salceyidns de salariés.

3° 45 % puor les osinatrnoagis paelnartos représentatives au paln de la branche. Ctete répartition est ftiae de manière prponotlioelnre entre ces onrtgosianias patronales.

Article 4 - Affectation de la contribution

de vaeoilsrr les talriieuts du CQP cdaporornsnet à cet emploi.

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

La couitintobrn sret au fianecnnemt des frias de fncninmoeonett en rpproat aevc les inecsatns de bnarche et aux mnoeys attribués aux otinosrangais sedniylacs représentatives srelalaais ou patronales.

4.1. Fairs de fonctionnement

La ciuibrnototn est destinée sur le ptournegace défini à l'article 3.1° au fnnmaieenct :
? du fenctonimennot des différentes cmniomiosss prévues conventionnellement, suaf celels déjà financées par d'autres seoucrs (frais de secrétariat, fiars de fonctionnement, frias d'études, dntecmuos de travail, rapports?) ;
? des fairs de ftooimran des meerbms des différentes csosimoimns dès lros que ces foimotarns snot en rpporat aevc les trvauax des cnsimiomsos ;
? des faris de scurtrtue de l'association de gteosin du piimsratrae ;
? des firas de gioetsn et de clotcele ;
? de tuot ce qui puoarirt être uitle à la pomtiroon de la branche, aux différents métiers de la bncahre et à la cicitmooaunmn auprès des eteeprrnsis et des salariés de la branche.

4.2. Myones attribués aux oairisnnatogs snldeycias et patronales

La ctoirbtniuon est également destinée à permettre, sur la ptirae réservée à l'organisation pantraole :
? les rsetnumbmoeres aux eirsptreens des fairs seoln les barèmes ceveoninonnlts ou des barèmes appliqués dnas l'entreprise s'ils snot puls flrebaovas (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation proalante et des délégations salaeliras à l'occasion de la pciroitaatpin aux réunions des différentes cismiosnoms créées au nevaiu de la bhnacre au paln national). L'employeur fiat l'avance de ces fiars et est euisnte remboursé par le fonds de goestin sur jfuiftaitscis ;
? le rueeomsmnerbt aux esrenpetirs de la rémunération et des chagres scealois y afférentes csnaeoodnrprt au tpmes tel que défini par l'article 4.3 de la coeviontnn ctcveliole passée par les salariés de ces eprrinetess et les représentants de la délégation praatolne aux différentes cissoinomms créées au naievu de la brnchae au paln national, ce tpmes étant considéré cmmoe temps de tvriaal effectif. Le sialrae menusel de référence svanret au calcul de ce rmeeneoubmsrt est, en tuot état de cause, limité à toris fios le mnaotnt mesnuel de sécurité sociale.

Sur la patire réservée à l'organisation pnaratole et aux oonsgiiarnats scyndleias de salariés :
? la ptritiaopacin aux faris de scrutrtue des osiraanntgois sincelayds représentatives au snes de la loi du 8 août 2016, tnat srlilaaaes que patronales, et l'attribution des mynoes à ces oiorgnnstaias crinatobnut au développement de l'exercice du sidinmlaycse et à la pritmooon des anoicts au siervce des eitsprenres et des salariés de la branche.

Par délibération du cioensl d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une ptiare de l'enveloppe affectée au fcnonmtinnoeet de l'association (15 % de la collecte) aux mnyoes attribués aux oanintaigorss syndicales. Dnas cttee hypothèse cttee rsettudiriibon diot reetpecsr les pegoneturacs de 40 % et 45 % et piipcenrs de répartition définis ci-dessus.

Article 5 - Le fonds de gestion du paritarisme
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

5.1. Création d'une aoctasoiisn de goetsin du paritarisme

Le fndos de goetsin du psimiaratre dnas les cmmecores et seeicrvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager pnred la frmoe d'une ascotoiiasn de gitsoen petarnetmt ntmeaomnt :
? le rucoers à des experts, spécialistes sur derviess qtosnuies intéressant les trvuaax des différentes cmisionmsos créées dnas la bcahnre ;
? la réalisation d'études de bnrhcae ou tuot arute rorppat intéressant la bharcne ;

? la msie en pclae des acionts d'information au sien de la brcahne sur la négociation clteliovce et sur les accdors allcabippes ;
? la ptaapitrcoiin des représentants aux différentes ciiossomnms de la brnhace au paln nnaotial ou local ;
? la préparation des decmnuots de taviarl ;
? la pmrooiton des métiers de la branche.

5.2. Fetnonoicnnmet de l'association de geiostn du paritarisme

5.2.1. Dénomination

L'association a puor dénomination : aaostosiicn de gostein du piirsatamre dnas l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, siot le slgie AGPEMA.

Son siège siacol est fixé et modifié conformément aux dinssooipits des statuts.

5.2.2. Cneoisl d'administration

L'association est gérée par un cneosil d'administration patriiare composé d'un représentant titlrauie et d'un représentant suppléant par osaonitriagn snlaidyce de salariés représentative au navieu de la bncrahe et d'un nmbroe tatol des représentants annperpatat à des onoaginartsis penoartlas représentatives au paln de la bhrcnae ne dépassant pas le nbrome de représentants du collège salariés.

5.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée anvaieelntemrtt par chaucn des 2 collèges epyelrmuos et salariés. Le président est désigné par les mbmeers du collège aueuql il appartient. Le vice-président est désigné prami les mebrmes du collège auequl n'appartient pas le président. La première présidence srea tirée au srot ernte les 2 collèges.

La durée du manadt est définie par les sttutas de l'association.

5.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les members du collège aequul n'appartient pas le président. Le trésorier adijont est désigné par les mmeebrs du collège aueuql apenpitart le président.

5.2.5. Réunions

Les merbems du cnsieol d'administration se réunissent au mnios duex fios par an sur caicvnotoon de la présidence.

Des réunions exraiartdrnoeis pruroont également se tneir à la dneadme de l'un ou l'autre des duex collèges.

L'ordre du juor de cqhaue réunion est arrêté ctnjeioemnont par le président et le vice-président.

Avenant n 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CFTC,

Article - Préambule

Le présent anvnaet prrdnea eefft à coetpmr du 1er juor du mios saivnut la pctoiilbuan de son arrêté d'extension. Par exception, les dopsiotsniis sraialleas ceneutons dnas le cirpthae I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eripsetnres adhérentes aux oiatgsaornnis ptlnaaores signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Par le présent avenant, les prtieas sraientgais ont estimé qu'elles Le tepms passé par les pipnaactrtis aux réunions de l'association est considéré cmmoe tmeps de tiaavrl et rémunéré comme tel.

Pour les salariés rémunérés en tuot ou en pirate de variables, il srea tneu cotpme du slraaie burt moeyn annuel.

Article 6 - Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ces dioostpiisns snot aappblelics dnas les mêmes cdinotoins aux eneestrrips de mions de 50 salariés.

Article 7 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acocrd est cconlu puor une durée indéterminée. Il pdrerna effet à cmpoter du 1er jaienvr 2019.

Il srea déposé au secrétariat du gfrefe du cnesiol de prud'hommes de Piars et auprès de la dieicrotn générale des rtanloies du tvaiarl conformément aux dsosinptiois des alcetirs D. 2231-2 et savtunis du cdoe du travail.
L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux disisniootps des atcilres L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dsinpositois légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le développement des thèmes de négociation de branche, les rôles assignés à la branche, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 seebpmtre 2017 nécessitent de detor la bhnacre de mnyoes prateetnmt aux pieeatnarrs sociuax de reilpmr peinmeenlt ces minsioss dnas l'intérêt des salariés et des etnipsreers de la branche.

Les mnyoes nécessitent, indépendamment des dioosipstnis déjà extntieass (remboursement des frias de déplacement, réunions préparatoires?) la msie en pacle d'un fimncenenat dédié au fmenonotencnit du pamtariisre de branche.

Les références aux fontcoins cteenonus dnas le présent aocrcd et dnas les sauttts de l'association de getison du piriamratse dnas les coemcrmes et seervics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'entendent ou au micsalun ou au féminin.

ennneediatt leir les négociations saiearalls 2018 et l'intégration de nleeoulvs dnpisiostois conventionnelles, ou maocidifnitos de cleles déjà existantes. Dès lors, cet aevnant cmooptre à la fios des ditssnoioips rteaivels aux mminia conventionnels, des dispntoosiis rveetails aux dnos de jours, et aux juros puor événements familiaux.

Chapitre Ier Dispositions salariales

Article Préambule
Le présent aeavnnt pdrerna efeft à coemtpr du 1er juor du mios saviunt la pilbictouan de son arrêté d'extension. Par exception, les diosisioptns saalraleis cetunnoes dnas le ctpiarhe I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les erpnietsers adhérentes aux oasiinrgoatns pnearoalts signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Lors de la négociation alnnelue parnott sur les mminia conventionnels, les praetireans sauicox de la banrhce ont rappelé l'importance de la prise en ctpome du piirpcne d'égalité pnsrllenoofsiee ernte les fmmees et les hemmos asusi bein dnas les négociations de brncahe que dnas celles des eerprnsetis de la branche. Ils ientsnist particulièrement sur la nécessité de réduire

les éventuelles disparités constatées lros des négociations rleeatvis à l'égalité silarlaae enrte les fmeems et les hommes.

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er mai 2018
Le présent anenavt pnedrra eefft à cpeomtr du 1er juor du mios sinavut la pcibuaolitn de son arrêté d'extension. Par exception, les dnstiiisoops sillaaaers cunenteos dnas le cthripae I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les enteesrrips adhérentes aux ooatgsirnnias ptlraaones signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les mimina cnteilevnnnoos des salariés de la bracnhe snot revalorisés, à ctoempr du 1er mai 2018, dnas les cotiodinns définies ci-après.

Salaires mimnia cinnoteelnvnos msnulees des ouvriers, employés, aentgs de maîtrise

Base mnseullee de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 499,64	9,89
	2	1 504,77	9,92
	3	1 515,08	9,99
II	1	1 549,98	10,22
	2	1 589,41	10,48
	3	1 628,77	10,74
III	1	1 664,91	10,98
	2	1 704,22	11,23
	3	1 743,52	11,50
IV	1	1 799,95	11,87
	2	2 015,31	13,29
	3	2 228,99	14,69

Il est précisé, puor l'année 2018, que les mottanns ci-dessus sorent calculés en tneant cpomte de la dtae d'effet du présent avenant, et au patrroa puor le culcal du sliaare mumniim annuel.

En outre, le maontnt de la rémunération aennlule 2020 ne srea pas inférieur au saailre muiinmm cnvneeionontl cnprnsoroaedt au nvaieu IV échelon 3 de la grllie de classification.

Salaires minima clnoevnioetnns des cadres

Base musnleele de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	26 417,99	2 024,37
II	32 928,48	2 523,26
III	39 360,37	3 016,13
IV	45 777,69	3 507,78

Article 2 - Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres position I
Le présent aenvant pdrnera eefft à ctpemor du 1er juor du mios savuint la pclboiaitun de son arrêté d'extension. Par exception, les dsooptiinsis salirlaeas cnenetuos dnas le crhatpie I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les etesrenrips adhérentes aux ognosiaaritns pnoltaaers signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Outre les dootpinissis qui précèdent, le srlaaie muinimm cteonvnonienl des ceards ptiioson I évoluera soeln le tableau ci-dessous :

(En euros.)

Année	Salaire mnuimim annuel
2018	26 550,08 (salaire miinumm aunenl 2018 augmenté de 0,50 %)
2019	Salaire muimnim aeunnl 2019 augmenté de 0,50 %
2020	Salaire munimim aunenl 2020 augmenté de 0,50 %

Chapitre II Don de jours

Article Préambule
Le présent aneanvt pedrrna efeft à cmopetr du 1er juor du mios snuviat la puacloibtin de son arrêté d'extension. Par exception, les diisptsnoois siralaleas cetnonues dnas le cirpthae I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les enerpesirts adhérentes aux ogotnraniisas pletrnoaas signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les pnriaerteas scaoiux ont souhaité pmiuooovrr au sien des etpirresens de la branche le dpssoitiif rteliaf au don de jruos de repos, que ce dipiotissf s'adresse à un prenat d'un enfant gvermneat malade, ou qu'il cnneorce également un salarié qui vneit en adie à une pnnrseoe aneittte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Article 1er - Mise en œuvre
Le présent anaevnt prredna eefft à cpometr du 1er juor du mios svnuiat la poutbaciiln de son arrêté d'extension. Par exception, les dnsoipotsiis saialrleas coentunes dnas le ctrhpaie I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eetisrprnes adhérentes aux oasntgnoiaris potleaarns signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les entreprises, dnas le cmahp d'application de la cnovontien ctlolveice nlotaniae des cermocmes et sivreecs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, ponorurt mrtete en ?uvre le don de jruos aux cioinotnds prévues par le présent avneant suaf dipnitsisoos différentes résultant d'un aroccd d'entreprise.

Si l'entreprise siahtuoe mettre en ?uvre ce dispositif, elle prroua également le farie par décision unilatérale, laleqlue ne porrua miiodefr les doistniopiss ci-après que de manière favorable.

Article 2 - Bénéficiaires

Le présent anneavt pndrrea eefft à cmpoetr du 1er juor du mios sianuvt la pobcitiauln de son arrêté d'extension. Par exception, les ditonsiispos slaiaelras coetunnes dnas le ctapihre I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les eeprerntiss adhérentes aux oninoagsratis paaoetrnls signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Conformément aux dpsiitsooins de l'article L. 1225-65.1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa danmede et en arcocd aevc l'employeur, rnoecenr amnmoneeynt et snas coaerrittpne à tuot ou ptaire de ses jruos de roeps non pris, qu'ils aniet été affectés ou non sur un ctmope épargne-temps, au bénéfice d'un ature salarié de l'entreprise qui asmuse la cgarhe d'un eanfnt âgé de monis de 20 ans ainettt d'une maladie, d'un hncaiadp ou vctimie d'un aiendcct d'une particulière gravité radnnet ileisnpsednbas d'une présence snoeuute et des snios contraignants. Ce même diosspti‌if s'applique également dnas les conointdis de l'article L. 3142-25.1 au salarié qui vneit en adie à une pesonnre attetnie d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, dès lros que ctete pensrnoe est l'une de clele définie par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou puuilesrs jruos cédés bénéficie du minaietn de sa rémunération pandent sa période d'absence. Ctete période d'absence est assimilée à une période de tiraval etciefff puor la détermination des dritos que le salarié tenit de son ancienneté.

Article 3 - Justifications

Le présent anveant prndera eefft à cpmetor du 1er juor du mios suinavt la piiubctoaln de son arrêté d'extension. Par exception, les dnsisitiopos seliarlaas cnuentoes dnas le cpirathe I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eripreensts adhérentes aux oarniangitsos paanrltoes signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Conformément aux diinsootspis de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du hnaaidcp ou de l'accident mentionnés au pimreer alinéa de l'article L. 1225-65-1 aisni que le caractère ipbanlisendse d'une présence suentoue et de snois canoarntitngs snot attestés par un ceircatift médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au ttire de la maladie, du hanacidp ou de l'accident.

S'agissant de la siatuiotn du salarié qui vneit en adie à l'une des pnoreenss définies par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, la dadenme srea accompagnée des jitufcfatisis prévus par l'article D. 3142-8 du cdoe du travail.

Article 4 - Jours de repos cessibles

Le présent ananevt perdrna eefft à coptmer du 1er juor du mios siunavt la pibtiuaclon de son arrêté d'extension. Par exception, les dsinpitsoios sleaaialrs ceneounts dnas le cirapthe I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les eitrerepnss adhérentes aux oaanriinosgts paeantlors signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le nrbome maxmail de juros pnvauot fiare l'objet d'un don est de 6 jrous par année civile, suos la fmore de journées ou demi-journées. L'anonymat du (de la) donateur(trice) est gnatari par l'employeur. Les juros pnvuaot faire l'objet d'un don pronruot être pmieencirlpant des jorus de congés payés cnpoasrneodrt à la 5e semaine, aqiucs et non consommés. Il pruora asusi s'agir de JRTT, de juors affectés au CET ou de juors de reops en cnosieatpomn d'heures supplémentaires? sloen le système d'organisation du tpmes de traavil en vuegiur dnas l'entreprise. Le salarié deatonur rnencoe de manière définitive aux juors cédés. En outre, la cseison de jours de roeps est snas inlcefune sur la durée du trviaal du salarié donateur(trice).

Article 5 - Périodicité et formalisation des dons

Le présent anaenvt pendrra efeft à ceotpmr du 1er juor du mios svaunit la pciotuilban de son arrêté d'extension. Par exception, les diipotnsoiss seaalilras cnntouees dnas le chtpiare I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les eetnirpress adhérentes aux ogisinanartos pneaortals signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Des dnos penveut être réalisés puor répondre aux bonises d'un salarié qui airaut bosien de ces jours, en une ou prleuusis fois, et sleon une procédure qui srea msie en palce dnas cuaqhe eisnertpre aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot aonmynes et snas contrepartie. Le salarié qui shaitoreua procéder à un don de jours, en irideqnua le nombre.

Article 6 - Modalités d'attribution des jours donnés

Le présent aanevnt pdrrnea efeft à cetpomr du 1er juor du mios suvanit la pcuibaoltin de son arrêté d'extension. Par exception, les dsotiposiins slearlaais cuennoets dnas le cpiathre I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les ertspirenes adhérentes aux orointaagnsis peatolrans signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le salarié qui siuatohe bénéficier du diispoitsf du don de juros en fiat la dnamede écrite auprès de son eyelmpour en précisant le nbomre de juros dnot il shtoiaue être bénéficiaire, en ratnesecpt le délai de prévenance suaf ungrcee absolue, prévu par l'employeur. À cette demande, snot jeoitns les jiaciufntsitos définies par l'article 3 ci-avant. Un cirureor tamrisns au salarié froilaemrsa en réponse le nobrme de jruos dnot il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours snroet définies dnas cahque entreprise.

Chapitre III Congés pour événements familiaux

Article Préambule

Le présent anevant prnrdea eefft à cpoemtr du 1er juor du mios saiunvt la plbuoiactin de son arrêté d'extension. Par exception, les dsitionsopis siaaaellrs ceoutnnes dnas le cirtaphe I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les erniepesrts adhérentes aux ontnirsagaois pnraleatos signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les pnatrairees suacoix ont souhaité mtetre en conformité les donipistsios de l'article 27.1 de la cvoonniten cltcoivlee « Congés puor événements faialmiux » aevc les doiispiostns issues de la « loi trivaal » du 8 août 2016.

Article 1er - Événements familiaux concernés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Dans le phparargae a de l'article 27.1, les dstosnioiips modifiées snot les sunvieats :
? mariage, ptcae cviil de solidarité du salarié : 4 jrous ;
? décès du père ou de la mère : 3 juros ;
? décès d'un atrue aecdnasnt ou d'un dedcnnaest ature qu'un efnnat : 1 juor ; décès d'un beau-parent : 3 juros ;
? décès d'un frère ou d'une s?ur : 3 jrous ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur : 1 jour.

À la ltise des événements fuaimalix il est rajouté :
? décès du petaarnrie lié par un ptace ciivl de solidarité, du cnoucbin : 5 jrous ;
? ancnnoe de la srevunue d'un hcdaanip cehz un enfnat : 2 jours.

Les aeutrs dsiooipinsts du phapagarre a de l'article 27.1 demuenret inchangées.

Dans le paarhprgae b de l'article 27.1, les dtoinsopiiss modifiées snot les sniutaves :
? mariage, pacte ciivl de solidarité du salarié : 5 jours.

Chapitre IV Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application

Le présent anaevnt prrenda eefft à cpotmer du 1er juor du mios suavint la pitualcoibn de son arrêté d'extension. Par exception, les dsnisoiiotps salairelas conetunes dnas le ctpihrae I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les eepnestrirs adhérentes aux orinangtasios pnealartos signataires.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent avanent est apbipclale aux eerrstpnies et salariés du camhp d'application de la ciotonnven cveoltclie des cmmoceers et sievecrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son alircte 1er.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
Le présent aevannt prernda eefft à cmotepr du 1er juor du mios suvanit la plbaiucoitn de son arrêté d'extension. Par exception, les diitnpososis sliaelaars cnteuones dnas le chitrpae I s'appliquent à effet du 1er mai 2018 puor les ertpreesnis adhérentes aux oatrainisgons potrnaeals signataires.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les priates considèrent que les dotipsniioss qui précèdent dnevoit s'appliquer aux etsnirepers de monis de 50 salariés dnas les mêmes cdntiooins que puor l'ensemble des entreprises.

Avenant n 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent avnaent a puor finalité de rlseioaverr les frias de rotutaresian et d'hébergement des salariés ptcanpaiirt aux comiionsmss prévues par la cnientoovn ctlleciove des crmemecos et sveceris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il révise en clea l'avenant n° 40 du 16 février 2012.

Article - Chapitre Ier Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent aavennt s'applique aux eymplruoes et salariés tles que définis par l'article I (1.1) de la ctniovneon collective.

Article - Chapitre II Modalités

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Dans l'article 2.1 de l'avenant du 16 février 2012 après les mtos « sur le vol », snot rajoutés les mtos « si pbsloise ».

Dans l'article 2.2, le cifhrfe 22 fios le miiunmm garanti, qui crnneoce le rrmusbeenmeot des fiars d'hébergement, est remplacé par le crhfife 30 fios le mnmiium garanti.

Dans l'article 2.3, le criffhe 5 fios le minuimm garanti, qui connrcee les fairs de repas, est remplacé par le ciffrhe 7 fios le mmiinum garanti.

Avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Article 3 - Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent aavennt est clcnou puor une durée indéterminée. Il pourra être révisé dnas les ctinnioods de l'article 2 de la cnivotoenn collective. Il perrnda eefft à cempotr du 1er juor du mios sauinvt la pliuoitacbn de son arrêté d'extension à itrivnneer dnas les mulrieels délais. Par exception, les dstoonisiips sreliaalas cetnnuoes dnas le cptihare I s'appliquent à efeft du 1er mai 2018 puor les eprtenisers adhérentes aux oignoniastars patnlroeas signataires.

Le présent aenavnt srea déposé au secrétariat du gerffe du ciseonl de prud'hommes de Piras et auprès de la dcieriton générale du travial conformément aux doiontpissis des alertics D. 2231-2 et satuivns du cdoe du travail.

L'extension du présent aenanvt srea demandée conformément aux diosnpoiitss des areitlcs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Chapitre III Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Ces dnpiotiosiss snot apclbaplies dnas les mêmes ctidioonns aux ersepterins de minos de 50 salariés.

Article - Chapitre IV Durée. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent aevnnat est clocnu puor une durée indéterminée. Il enrrtea en vguuier à sa dtae de sgtniruae puor les ereirtsnpes adhérentes aux oagnoiaritnss pnalertoas sgeiiaratns et à la dtae d'extension puor les autres.

Article - Chapitre V Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2018

Le présent anvanet srea fiat en un nbmore sinsuafft d'exemplaires puor être reims à cncahue des priteas ccntartnoeats et déposé auprès de la doeirctin générale du tvraail et du secrétariat du gfefre du cineosl de prud'hommes de Paris, dnas les coitninods prévues par les dtssiiipoons légales. Son esxointen srea demandée par la paitre la puls diligente.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anenvat a puor oejbt de définir l'organisme culetlceor de la cobttirnoiun au ficnanenmet du primrtiaase et de dénommer l'association paritaire de giseotn de ctete constitution.

Article - Chapitre Ier Organisme collecteur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'organisme ctuolcleer de la ctiobriutnon défini à l'article II de l'accord du 12 jeuillt 2018 est OEMOCRCMPE puor la cltlocee 2020 ecifftvee sur les siarlaes 2019.

Une cotenvionn aevc OPECMMOCRE et l'AGPEMA définira les modalités de cttee collecte.

Article - Chapitre II Dénomination de l'association de gestion du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 2.2.1 « Dénonciation de l'article 5.2 », est remplacé par un neovul artclie 2.2.1 asini rédigé :

Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent acrcod s'applique aux esitepnrers du chmap d'application de la ctoninoven cltevolcie des cceroemms et sveecris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la civnnotoen cetlvoicle du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Article 2 - Choix du secteur d'activité
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tneu des éléments d'information dnot dnoesipst à ce juor les prtneaerais scaioux des bhcernas concernées par le présent accord, les piarets au présent accord, eu égard à l'activité des ereieprtnss du camhp d'application défini par l'article 1er ci-avant se riacnsnseonet rnaeevlt du sucteer d'activités commerce.

Article 3 - Participation à la constitution d'un OPCO
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Dans cette perspective, et suos réserve de l'évolution des tteexs rafietls à la msie en palce des OCPO tles que proposés dnas le rrpopat ministériel précité, les parties au présent aroccd meisefnantt luer volonté de pricpaietr aux négociations ceivttsutnois du ftuur OCPO du stcueer d'activité commerce.

« 2.2.1. ? Dénonciation

L'association a puor dénomination : acaoistsion de getsion du pitiarsrame dnas l'électronique, l'équipement ménager et l'audiovisuel, siot le sgile AGPEMA.

Son siège soiacl est fixé et modifié conformément aux dtooisspinis des statuts. »

Article - Chapitre III Date d'effet. Durée. Dépôt. Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aavennt est cclnou puor une durée indéterminée, suaf les dsiiiposonts de l'article 1er qui, cmopte tneu des itrutcdneeis cronnancet les possibilités de cloltcee par les frutus OCPO à cteopmr du 1er jevainr 2020, cnseorest de prourdie eefft au puls trad le 31 décembre 2019. Il prndera efeft à cmeptor du 1er jneaivr 2019.

Il srea déposé au secrétariat du greffe du ceisonl de prud'hommes de Piars et auprès de la docitrein générale des reiantols du taiarvl conformément aux dpsonsiioits des aelricts D. 2231-2 et siuvtans du cdoe du travail.

L'extension du présent aeannvt srea demandée conformément aux dositsinipos des airclets L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent ananevt purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dsotipisoins légales.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent acorcd eertnra en vgiuuer puor aatnut que ses srtiaeignas reesnismplt les ctndooiins définies par l'article L. 2232-6 du cdoe du taiavrl appréciées séparément dnas chancue des duex bcanhres concernées.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne ctpomroe pas de dpisotiionss spécifiques aux esrertnipes de mions de 50 salariés.

Article 6 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée indéterminée et purora être dénoncé ou révisé à tuot moment. Il pnred eefft dès sa signature.

Article 7 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le texte du présent arcocd est établi en sfmnmaifsuet d'exemplaires puor qu'un ogiiarnl siot rimes à cqhaue onaoagsitirn sranigtiae et que les formalités de dépôt prévues aux acrletis D. 2231-2 et sanvutis du cdoe du tarival et d'extension punseist être effectuées par la pritae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Les dipsinsooits de l'article 39 de la loi du 5 seerbptme 2018 puor la liberté de cshiior son ainevr psfreosoiennl ivinntet les peaarntiers suciaox à créer avnat le 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à asruser les miniosss tleles

que définies par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail. Tel est

Avenant n 1 du 12 septembre 2019 à l'accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe Pteiarnosts dnas l'accord du 13 arivl 2017 est abrogée et remplacé par le tabaleu des graienats firas de santé annexées au présent avenant.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anvnaet pndrrea effet à cempotr du 1er jevainr 2020 conformément à la législation en vigueur.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paetirs considèrent que les doispistnios qui précèdent doienvt s'appliquer aux eisrnpretes de mnois de 50 salariés dnas les mêmes cnodotiins que puor l'ensemble des entreprises.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le txtee du présent anaenvt a été notifié à l'ensemble des oiaiaonrsngts syiaednlcs représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en smunmifefsat d'exemplaires puor qu'un oiairgnl siot rmeis à cquahe ootiinarasgn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aciltres D. 2231-2 et svitunas du cdoe du tiraval pisuesnt être effectuées par la patrie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Organisme collecteur
Le présent aevannt est cocnlu puor une durée déterminée de 1 an pnnreat effet du 1er jvnaier 2020 et vneant à échéance au 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le chratpie Ier de l'avenant du 17 otrboce 2018 est abrogé. Il est remplacé par un noveauu cphrtaie Ier ainsi rédigé :

l'objet du présent acorcd irhrenenctbas qui s'inscrit dnas les préconisations du rrppoat Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Par le présent avenant, les piarets ont souhaité intégrer dnas le régime firas de santé mis en palce par l'accord du 13 arvil 2017, les dopinssiiots de l'article 51 de la loi du 22 décembre 2018 de fninmeceant de la sécurité soiclae puor 2019 qui met en ?uvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 jnveiar 2019 vsniat à garaitnr un accès snas rtese à chagre à ciearnts équipements d'optique, aieds aivdtiues et soins prothétiques dentaires, et du décret du 31 jnviear 2019 qui aadpte les gntaeiras d'assurance complémentaire santé aux dotpsnisiios asusarnt un accès snas rtese à crgahe à ctarenis frais de santé.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations du régime de bsae conventionnel

Le détail des gaeritnas à copetmr du 1er jeaivnr 2020.
Les neviaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y crpioms les pttisernaos versées par la sécurité sociale, dnas la ltiime des faris réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :
FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.
BR : bsae de rebmesmurneot rtneeue par l'assurance miaalde ogbraliiote puor déterminer le mnanott de son remboursement.
RSS : rmsuorbeement sécurité slcoaie = mtnonat remboursé par l'assurance mliaade orltigibaoe et calculé par ailpcaipton du tuax de rermoenebumst légal en vgeuiur à la bsae de remboursement.
DPTM (dispositifs de patiuqre tfiirraae maîtrisée) :
? OPTAM/ OPTAM-CO ;
? OTAPM : opotin purqiate triarfaie maîtrisée ;
? OPTAM-CO : option ptiaurqe trrifaiae maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
PLV : pirx limeits de vntee fixés sleon la réglementation en vgeuiur à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.
HLF : hoeraoirns limteis de foairutcatn fixés selon la réglementation en vguieur à la dtae des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, ctoeallubsns en ligne sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, ruibrque BO Coivtnnoen collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0048/boc_20190048_0000_0006.pdf

« Crhptiae Ier
Organisme collecteur

L'organisme cleucletor de la cuoinotrtibn défini à l'article II de l'accord du 12 jlleiut 2018 est OREMMPOCCE puor la clclotee 2020 eevftfcie sur les seaalris 2019.

Une cnenitoovn aevc OEPCMORCME et l'AGPEMA définira les modalités de ctete collecte. »

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent ananvet est ccnolu puor une durée déterminée de 1 an parennt effet du 1er jvainer 2020 et vaennt à échéance au 31 décembre 2020.

Article 3 - Dépôt. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aneavnt srea déposé au secrétariat du grffee du cniseol de prud'hommes de Pairs et auprès de la dcriieton générale des raitonles du tviraal conformément aux dotiiipossns des aciretls D. 2231-2 et svatnuis du cdoe du travail.

Son eotnesixn srea demandée conformément aux dtipsiisnoos des aietrlcs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent annaevt prroua être révisé conformément aux dissiitnpoos légales.

Avenant n 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1686, FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1880,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1686, CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1880,

Accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Le dtiispiosf Pro-A pemert aux salariés de chngaer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poortoimn socilae ou pesllonisnroefe par des aiontcs de faotmorin ou par des anitcos preetntamt de farie viledar les aqicus de l'expérience.

Il ecornugae la mobilité innrete par la formation, puor des métiers concernés par de feotrs miatuotns de l'activité et puor des salariés confrontés à un rqiuse d'obsolescence des compétences.

Article 1er - Publics
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Le dtisspiiof Pro-A est destiné :
? aux salariés en canrott de tarvial à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un crntaot unquie d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés, sfiprots ou entraîneurs professionnels, en cotanrt de triaval à durée déterminée (CDD).

Il ccernone également les salariés placés en poiiotsn d'activité pielralte mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.
Pour puvooir accéder à ce dispositif, ces salariés ne dovenit pas aoivr anttiet un naiveu de qilfoacuatiin défini par vioe réglementaire, antelmeulect naievu VI siot naveiu équivalent licence.

Article 2 - Objectifs de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Pour les salariés, la rosirneecovn ou la pimtooorn par atacnnerle vsie à filetcair un cnegmhaent de métier ou de profession, ou une poritomon scalioe ou professionnelle, via l'obtention d'une qoiiiulfcaatn reconnue.

Les fmaionrtos sviuies dnvieot pttemrere d'acquérir :
? un diplôme ou un trite à finalité pileofrsnlenose enregistré au RCNP ;
? un crtfieciat de qiifliactuoan plsloiernnsfeoe (CQP) ;
?*une quifliaiacton ruonnece dnas les csiaiocntalfiss d'une cnovoneitn clvetiolce niotaanle de branche*(1).

Le dstpioisif Pro-A preemt d'atteindre, dnas un donmiae différent ou complémentaire, un naeviu de qocifuialitan supérieur ou itqiduene à ceuli déjà détenu par le salarié.(2)

Pour les entreprises, la rieeorovncsn ou la pirmotoon par atcnnelare vsie à :
? prévenir les conséquences deus aux minuoatts toenqgciloehus et économiques ;
? pretterme l'accès à la qacloitiiuafn qnaud l'activité est conditionnée par l'obtention d'une croatficteiin aebcssicle umnneequit en emploi, via la frmotoian continue.
? pterrmete l'acquisition du sloce de cniaocaesnsns et de compétences.

(1) Terems exculs de l'extension en tnat qu'ils centionnenevrt aux diopstiosins prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

(2) Teerms exculs de l'extension en tnat qu'ils cnnvnoerteient aux

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annvaet a puor oebjt de définir l'organisme coelultecr de la cbrutnooiitn au facnnemient du paritarisme.

Article 1er - Organisme collecteur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 jiun 2018, la ceoltlce de la conbttiouirn prévue par l'article 6.2 dduit acrocd est confiée à l'OPCOMMERCE puor la ceolltce 2020.

Article 2 - Durée.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avannet est ccnolu puor une durée déterminée nécessité par la collecte, panernt effet au 1er jeianvr 2020.

Il prruoa être révisé à tuot moemnt à la denmade de l'un des signataires.

Il srea déposé au secrétariat du gffere du cineosl de prud'hommes de Prias et auprès de la dteioicrn générale du travail. Son eoinxsten srea sollicitée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant a puor finalité de désigner l'organisme culeetlocr de la cbtooiuinrtn retivlae au finenanemct du piirsaamtre dédié à la négociation interbranches.

dostinipoiss prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

La fomoiatrn organisée au ttrie de Pro-A rpseoe sur l'alternance enrte etnsneeegimns généraux, peoirfnselosns et technologiques, délivrés par l'organisme de fmooaritn et activités pnoioleferlsenss en entreprise, en lein aevc la faomtiorn suivie.

Le diisspoitf Pro-A s'étend sur une durée cropmise etrne 6 et 12 mois.

Les ptariraenes sgiaatrnies décident que le dpstioiisf puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les poenensrs qui vesnit une des ctfiatieriocns plisosnnreoefels ? diplôme d'État, trtie professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent anvneat ;
?*lorsque la nurtae de la qulioicaiaftn l'exige ;* (1)
? puor les pnonseers bénéficiant d'un catnrot uinuqe d'insertion ;
? puor les pseernons rcnneueos tlilaurvaer handicapé.

Pour les jneeus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un socned cylce de l'enseignement siacnrdeoe et qui ne snot pas taeliuitrs d'un diplôme de l'enseignement tneiugooclqhe ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les aiontcs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les emnseengintes généraux, poolnfsrienses et tnohuoegelcqis dnvieot être mis en ?uvre par un onasrgmie de frtooaimn ou par l'entreprise, si elle dssoipe d'un sirvcee de formation.

Les hueers de faroomtin peuevnt se dérouler puor tuot ou parite en derohs du tmeps de tivaral à l'initiative :
? siot du salarié ;
? siot de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié et dnas la limite, suaf acorcd d'entreprise, de 30 hueers par an et par salarié (si cneotvionn de frfoait en juors ou en heerus sur l'année : limtie fixée à 2 % du forfait). Dnas cette hypothèse et dnas ces liemtis (30 heeurs ou 2 % du forfait), le tpmes srea rémunéré cmmoe tpems de travail.

Lorsque les aocitns de friaoomtn snot effectuées padnnet le tmeps de travail, eells dnenont leiu au mianeitn par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces aotcnis :
? snot d'une durée cmiorspe etnre 15 % et 25 % de la durée talote de la Pro-A ;
? ne deinvot pas être inférieures à 150 heures ;
? pneuvet être portées au-delà de 25 % puor catrienes catégories de bénéficiaires ou de frnootaims définies dnas le cdrae d'un aavnnet au présent aroccd établi sur posiirotopn de la CPNEFP.

L'employeur désigne, pamri les salariés de l'entreprise, un tuetur chargé d'accompagner cuaqhe bénéficiaire de la rncoivreosen ou la potiormon par alternance.

L'avenant au canortt de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de ftmiaoorn envisagée diot être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la ptreooticn sioacle en matière d'accidents du tavrail et de mliaeads professionnelles.

(1) Les temres « - lrsqoue la narute de la qoctifaaiuiln l'exige, » snot exlucs de l'extension en tnat qu'ils cvoietrnenennt aux dsotpnoiiiss de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Cette lstie non etushviaxe prruoa être complétée par les ppositronois featis par la CPFENP en ftincoon de l'évolution des beoinss de la branche.

Dès lors, ctete cimsisoomn trdiena une réunion au puls trad à la fin de la première année d'application du présent accord, à l'effet d'adapter si nécessaire la lstie des ciiaornteitfcs ci-après définies. Ces pripitosoons d'adaptation purronot dnoenr leiu à la négociation d'un anvanet au présent accord.

Au-delà de ctete première réunion, une fios par an la CENFPP emxreiana si la lstie des cetfacirtniios diot être aménagée et frea tuote porosiioptn à la CNPPI en vue, le cas échéant, de l'adaptation de cttee liste.

Métier	Fiche RNCP	Titre de la ctrei ? cation
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier pyvlloenat du commerce
	35304	Titre ponesnsfoeirl clelsneior (ère) rotialen ceilnt à distance
	38399	Bac pro ? Métiers du cmcrmeoe et de la vente
	37098	Titre pronsnisefeol ? Coleelsnir de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de ciunises et slleas de bains
	35233	Titre prsosfeoinenl anasstist maaengr d'unité marchande
	38397	Bac pro ? Métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Tceeqiuhns de cotimlsmrieaaicon : mrketiang digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT ? Teeqhunics de caleiiiarcomosmtn : biseunss iaraentinntol « Achat et vtene »
	38362	BTS mnaanmeegt crcmeomial opérationnel
	38368	BTS négociation et dsgiioaitltain de la rtialeon client
	35801	BTS ? Csionel et csmaelrooiciitamn de sitonulos techniques
	38676	Titre pnnefiorossel ? Meaganr d'unité marchande
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP concepteur-Vendeur de ceuiniss et/ ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur cielelnosr cmrecamiol en équipements techniques
Manager/ rsonesbplae de magasin	34558	Titre mganaer de rayon
	34809	Titre charge (e) de clientèle
	38362	BTS mamaengnet ccaimoemrl opérationnel
	38676	Titre posirfnsenoel ? Meganar d'unité marchande
	29740	Licence pro ccmermoe et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable manirketg et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34465	Chargé de geiotsn commercial
	37865	Responsable en getsoin d'activité opérationnelle

Service après-vente	39177	Titre pfiserooennsl ? Tiehecincn d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	37265	Conseiller (e) srcveies en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien scrveeis de l'électroménager connecté
		CQP tincceihen réparateur en électroménager et/ ou multimédia
	39635	Technicien intégrateur des icafrnruttuesrs et équipements connectés
Agent logistique	37894	CAP ? Ctnduuocer rioteur de marchandises
	37938	CAP ctdceuuonr luvrier de marchandises
	39186	Titre proonsefsneil ? Cedutuoncr lieurvr sur véhicule utitirilae léger
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	38551	Titre piofnrsesenol ? agnet magasinier
Responsable d'équipe/ rnslaepobse d'exploitation logistique	29992	Licence pro mgeenaamnt des peourcsss logistiques
	38945	Responsable en logistique
	37080	Titre relosbpasne logistique
	29989	Licence pro ltsoiuqgie et systèmes d'information
	29988	Licence pro lgsotquiie et poltgaie des ? ux
	35390	BUT ? Mamnaenegt de la lugtoiqsie et des tntsaorrps : mobilité et sluppy cahin connectées
	35391	BUT ? Mneaanmegt de la ltisoguqie et des tprtsarons : mobilité et slppuy caihn durables
	37277	TP ? Tciheencin supérieur en méthodes et etotlaxipion logistique
	36237	TP ? Teieihccnn en liogisuqte d'entreposage
	38365	BTS ? Gtiosen des tnsrpraots et loustgqiie associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre pnoseenfisrol ? Garnsinteioe de paie
	37121	Titre pisnrfsoneoel ? Ctblpmaoe assistant

Parmi les cnaftriitoiecs pleofsineolrnses éligibles au ditosipisf Pro-A, cleels créées par la ciovnoentn cocltileve nitlonaae des crceeomms et sveriecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de

Accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie

l'équipement ménager (CQP) ont puor otiejcbf de répondre à la nécessité, d'une part, de la maîtrise de la compétence et du sivaor spécifique aux erpesernits de la bnhcare et, d'autre part, de l'adaptation aux évolutions tihuqncees et des produits.

Une ereiprntse qui iterniia des aticons au trtie du diioitsspf Pro-A dvera privilégier, le puls possible, les CQP créés par la cvnneitoon collective.

(1) Citofaicrnties étendues suos réserve qu'elles soenit aceivts au répertoire nioaatnl des cifraitetncois pnssleieloernofs en aoiilptpcan de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sebpmtere 2025 - art. 1)

Article 5 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Les aniotcs d'évaluation, d'accompagnement et de foiaormtn snot financées par l'OPCO au minmuim sur la bsae du ffoairt défini dnas les contonidis réglementaires.

Ce foairft puet être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il penrrda également en cgrahe les sleriaas et cragehs seliocas crdoosrpneant à ces foitnmraos dnas la lmitie des mtonntas définis réglementairement.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne crtpoome pas de dssopoiitins spécifiques aux eetnrespirs de mions de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Le présent acorcd est clconu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnedra eefft à cotempr de son exsotnien à ineevrtinr dnas les mreuelils délais.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Le txtee du présent accord a été notifié à l'ensemble des oatoraiinsngs sdnyeclais représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en smsnfmeuaift d'exemplaires puor qu'un onrgaiil siot remis à chquae oritiasagnon signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux artielcs D. 2231-2 et sntvuais du cdoe du tarvial psnuseit être effectuées par la pritae la puls diligente.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 4 mars 2021

Les onariingoasts représentatives sairentgias de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, pueevnt damdneer à tuot mmeont sa révision dnas les cioiodntns définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'accord puet être dénoncé à tuot memnot par les ogiiatronsnas seiraatings aevc un préavis de 3 mios dnas les cnntidioos prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La fmrtooian pornoelneslisfe est un ouitl esetiesnl en matière de

développement des compétences. Fcae à l'évolution des mdoes de citnomsoaomn et à l'exigence gastnarindse des cnleits tnat au nvieau de l'accueil, du csnioel ou du srcevie qu'au nieavu du prix, les pteairs sntariieags du présent aoccrd snohuitaet dsimeyanr la ptioluqie de froomtian aifn que les erentirpess des ccmmorees et sveicres de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'appuient sur des doiiisstpfs de ftmoiaron gaiarnatssnt l'employabilité, et répondant aux eneujx de développement des compétences, de sécurisation des pcrraous et de la ptomoroin prnsoielflnesoe des salariés de la branche.

Les eersrtpines du sutecer snot particulièrement concernées par l'évolution des nromes du marché (par exmelpe pièces détachées, etc.), par les mtiuatnos tngeuqoelhoics et en piutlericar par les eujenx sociétaux et crlluutes liés à la dagtisatiiloin des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une atidatoapn rdapie de totues les générations de salariés.

Maîtriser ces paramètres imupqile d'anticiper les bosiens en compétences dnot l'entreprise et les salariés diovnet dsoipser et de mertte en pcale les meeruss pneramttet l'acquisition, le développement et la tsisimrnsaon des compétences clés.

Dans ce contexte, les partrnieeas soicuax considèrent que la gitsoen prévisionnelle des elmiops et des compétences (GPEC) anisi que la ftmoorain porfllenesniose cstnoetiunt aatnut d'investissements intnrunacbooles destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des poarurcs poerissnoflens et le développement des compétences des salariés.

À cttee fin, à tarvres le présent accord, les prrtaeinaes saoucix ennedtnet :
? slngueior le rôle des piraetnraes socauix en matière de dnatgiisoc d'évolution des métiers, d'information, d'orientation poseoislnlfnree et de définition des piqteluios de foimrtoan ;
? permterte à cahuqe salarié d'être aucetr de son pcruoras et fvaioresr son évolution plosnofrnliesee aifn nmmoatent de presrgoser d'au moins un nevaiu de qaaouitilicfn au cruos de sa vie peflosoelirnsne ;
? crtoubenir à la possinasnrioloetfian des salariés à tavrers la cosuntritocn de proracus de fmrtiaoon pmearttent luer aiapottadn à l'évolution des métiers et à la technicité des pudtrois ;
? pirsvuuore le développement de l'emploi des jueens et des dmeeuardns d'emploi, nmetanomt en firvnosaat l'accueil des jeeuns dnas les episnreerts de la bhanrce et en manettt en place des ciciftretas de qoafiticluian plnesioosrfelne ;
? rrefoencr la compétitivité et la capacité de développement des etensiprers par des aciotns de fairmoton adaptées à lrues besoins.
? poumiovorr l'égalité peooifrnsselnle en fnivaosart l'accès à tuos les salariés, qlues que sionet luer âge, luer sexe, luer ancienneté et luer métier, aux diiotsfpiss d'information et de ftrmooain ;
? ptroer une atnoteitn particulière aux conséquences puor l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie ponlorsieenlfse ;
? gantrair l'existence d'une orffe de ftioamron diversifiée et de qualité, nnmotaemt par la création de neleouvls crcttioianeifs à l'initiative de la bcrahne sur l'ensemble du ttrreoiire ;
? raeleppr l'importance de la GEPC ; celle-ci peemrt aux eintrrespes d'améliorer lrues prmeonerfcas au rraegd de luer stratégie, et aux salariés de sécuriser luer pruoacrs professionnel.

La fiaromton plneonrsfeosile diot notnemamt cnicouorr à l'objectif, puor cuhaqe salarié de la branche, d'acquérir et d'actualiser des cconsneainsas et des compétences fnarvaisot son employabilité.

Elle cmproote une foraotimn initiale, caeopmnnrt nmoemantt l'apprentissage, et des fnarimtoos ultérieures, qui cunstientot la forotiman peirllfosseonne continue, destinées aux aeuldts et aux jnuees déjà engagés dnas la vie aitcve ou qui s'y engagent.

Les petriaarens sauiocx silengunot le rôle renforcé de la bcrnahe en matière d'apprentissage depuis la loi du 5 spterbeme 2018 puor la liberté de chosiir son aievnr peinoresosnfl qui a confié aux bcrnahes plloirsonensfees la responsabilité du ficnemnaent des ctonatrs d'apprentissage via les opérateurs de compétences à cmetpor du 1er jnivaer 2020 et le sion de déterminer un nvaieu de psire en cgrhae puor chauqe diplôme ou tirte à finalité prnosflesilonee renevlat de son périmètre.

En outre, tutoe presnnoe engagée dnas la vie active est en diort de firae viledar les aiqucs de son expérience, nmnamtoet plsolfneiensore ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Reprenant cet objectif, les pitears sngaritiaes du présent acocrd afeifmnrt luer volonté de :
? intégrer les jeunes, nmoantmet en luer pnrsopaot un prrcaous de fmiaorton initiale, de narute professionnelle, s'ils n'ont pas pu en bénéficier anarauvpat ;
? développer le rucoers à l'apprentissage dnas les métiers peu concernés par ce mdoe de fiomotran ;
? arsuesr la tinsosirmsan des compétences et des sioravs ;
? vileler à la msodtularaiion des cneiirfaioctts et à la possibilité de les acquérir par étapes ;
? ferisoavr l'adaptation des foamtrs et des sppuotrs aux modes de vie aetucls ;
? améliorer l'insertion des salariés dnas les entreprises, luer qtiaoiiuafcln et luer fidélisation ;
? dnamsyier la frotioamn et l'évolution professionnelle, des salariés ;
? fiaoesrvr l'égalité d'évolution prnoolneelssfie des fmmees et des hmemos ;
? matneiinr le naievu des compétences des sienors ;
? sécuriser l'emploi des séniors par des mesures spécifiques à l'embauche et au mtaeiinn dnas l'emploi ;
? apenmacgocr les salariés dnas la vioaltadin de luer expérience s'ils le dednneamt ;
? aeicpitnr les évolutions des métiers et fesaviror l'acquisition des compétences pentmtreat la sécurisation du puarcors professionnel, en développant l'employabilité des salariés.

Les peritas staiinraegs shoituanet également améliorer les citnodinos pentaertmt aux ereptsinres de la barnche d'être puls compétitives puor stunmoerr les évolutions perneeamtns de l'environnement économique et theqoicuongle et puls aiteipctnvias puor asurser une mllrueiee gsetoin prévisionnelle des emoilps et compétences de lures salariés.

Article 1er - Titre Ier Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le cmhap d'application du présent aoccrd est cluei de la cinentoovn cvtliloece naatlinoe des ccommeres et sveicers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbvormee 1992.

Le présent arccod s'inscrit dnas le cdrae de la négociation tlnarinee raetvlie à la GEPC aisni que dnas le cdrae de clele rvialte aux objectifs, aux priorités et aux moynes de la ftomioarn professionnelle.

Il prned en coptme les évolutions législatives iusess des dstisiopions de la loi du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi, rvaeelits au lein etrne la GEPC et la firmtooan pleoornsnsliefe et de la loi du 5 stepmerbe 2018 puor la liberté de chsoiir son aeivnr professionnel.

Il se fnode sur les tavuarx réalisés par l'observatoire pprsoitcef des métiers et des qliaaocfiiunts des cmemcores et sreiecvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Titre II Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC diagnostic, information, orientation

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'objectif de la GEPC est d'identifier les évolutions prévisibles des elmpios et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux muttnoias économiques, démographiques et tuehnolociqges prévisibles. Elle permet, au reagrd des stratégies des entreprises, de refrocenr luer dynimasme et aux salariés de dispesor des ionnmafritos (notamment au trervas de la bsae de

données msie à dpisosotiin de lures représentants) et des otiuls dnot ils ont bseoin puor être les aucrets de luer proaurcs pnreosfisoenl au sien de l'entreprise ou dnas le cdrae d'une mobilité enextre à l'entreprise.

La GEPC diot dnoc être abordée suos l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cttee démarche ilimupqe de msilobeir des irmntonaofis et d'engager des anoitcs à différents niveaux, articulés et coordonnés dnas un sucoi d'efficacité : le niaveu de la bchnrae et cleui des eeitrnpress et des salariés.

Toutes ces mereuss vniset à acongepmcar concrètement les salariés dnas luer perjot d'évolution prslnsoloeifene en paenrnt en coptme luers aspirations, au raergd des possibilités orfefets par l'entreprise.

À ce titre, le présent acrocd vsie à reenrcfor l'utilité et la msie en ?uvre de la GEPC dnas les eprrnteesis où la négociation sur ce thème est obligatoire.

Les etnirpeerss non semiusos aux oaogbntilis légales en matière de GEPC snot invitées à reecstepr les pirceipns deeriutrcs du présent accord.

Enfin, cet aoccrd s'inscrit dnas le cdare des onoetnitaris peiirraats chargées de la réflexion prospective, ntmoament l'observatoire de l'emploi et des qtinlfuioaiacs de la branche.

Article 2 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les msiinoss confiées à la csioismmon pairartie naniotlae de l'emploi et de la fitmroaon pfrollsnneeosie (CPNFP), tleles qu'elles snot définies dnas le ttrie VI « Emopli et faorotimn » de la conteoivnn clvecltoie nantliaoe des ceoecrmms et siercves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nreobvme 1992 et de l'avenant n° 2 du 9 mras 1993 snot renforcées aifn de mueix pdnrree en compte la dnaqiumye de la GEPC créée par le présent accord, la réforme de la foiomartn prsnsniooleflee instaurée par la loi du 5 smrepbtee 2018 puor la liberté de choisir son aevinr psnenresooifl anisi que les dsonoiptiiss la loi du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi, raveilets au lein enrte la GEPC et la faoitormn professionnelle.

Article 2.1 - Missions renforcées de la CPNEFP en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les preitas sitargnieas rlplanepet que la CFENPP a un rôle général de pootiomrn de la famrootin pfosorelinnlese en loiasin aevc l'évolution de l'emploi dnas la branche. Elle eminaxe périodiquement l'évolution qanttiviaute et qliuattvaie des emlpois et des qaictiaouilnfs et met noeatnmmt en pacle des crtefaictis de qaoiluiitcfan peeinnrssololfe (CQP) preeattnmt la vtldaioain de l'acquisition, par la fomiarotn ou par l'expérience des compétences ulites dnas la profession.

En matière de giseton prévisionnelle des empolis et des compétences (GPEC), les merembs de la CFENPP :
? emnaxneit régulièrement les iriaonfnmtos rliateevs aux évolutions d'ordre économique, tnouqgoechlie et réglementaire siecpsltbeus d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de la branche, sur la bsae en pteaicluirr des roatrpps et études de l'observatoire precioptsf des métiers et des qciitifalanuos des comemcers et scirvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire priesctpof du crmemoce de l'Opcommerce qui présente régulièrement des données pivsetcpoers puor le sutceer du cmeomrce et du rrppaot anunel de la bhracne ;
? échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dnas les ernptseries de la brnhcae ;
? flenuromt sur cette bsae des pptosiooirns et recommandations.

En matière de firtooman professionnelle, les meerbms de la CNPEFP :
? feomrlnut des rmamtdiocnanoes qnaut aux priorités de fimaotron au niaevu professionnel, sur la bsae des données de l'observatoire piocrsptef des métiers et des qliaoitaincufs des cremmecos et sirecevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et de l'observatoire pcsireoptf du commerce, cnanernoct l'évolution des certifications, spécifiques ou non, pemntatert d'occuper un eplomi dnas les esenrtpreis de la branche, qeul que siot luer mdoe d'acquisition (ex. : examen, VAE), ansii qu'en matière de ttouart ;
? mttneet en ?uvre la poquliite de cietircofiatn de qotalfiauicin pnseloefornilse ptrtameent d'attester d'une qtciiiaoalufn et/ou de compétences par les salariés ;
? ecxrenet un siuvi aeunnl de la msie en ?uvre des canoritifectis spécifiques de la bhrncae : les CQP ;
? fnot le bilan de l'activité des prauicnpix oegrnasims qui ivirentennent dnas la msie en ?uvre des CQP de la bnarhce et des piuanicrpx CFA qui itneevnneinrt en matière de fmoriaton iintilae et continue, sur la bsae d'une présentation anllneue de lures résultats et de lures ottiaoernins ;
? pnrennet csnnsicnaoae des résultats et des oaerntoniits du paln d'action que l'Opcommerce met en ?uvre puor s'assurer de la qualité des frtomnoais financées ;
? révisent, si nécessaire, les nieuavx de psrie en crahge des cratnots d'apprentissage, dnas le recepst des ditosspinois légales et réglementaires en vguuier ;
? définissent les priorités de la barchne en matière d'utilisation des fdnos mutualisés de la fotarmoin ;
? pepoosnrt aux itencsans d'Opcommerce les cniootinds de pisre en craghe des différents dotpiifisss financés par cet organisme, dnas le reecspt des dioisoitspns légales et réglementaires en vigueur.

En matière de métiers en tension, de métiers qui rrentneonct des difficultés de rmcerneteut en roisan d'une iutasfnnsife aadiaottpn de l'offre de ftooiarmn ou de métiers en évolution, les mbeemrs de la CPFENP :
? élaborent des plans d'action et des outils, neamnomtt de fechis métiers, des peuatleqts d'informations et de communication, des répertoires de l'offre de formation, etc. ;
? définissent un carietn nmbroe d'actions à daotnestiin des errneispets vsiant noatemnmt à :
? rfoecenrr la visibilité et l'attractivité via la msie en pcale de setis d'information sur les métiers et les formations, le lmencnaet d'outils de contcaiimmoun spécifiques auprès des jeunes, des salariés et des eespinrrets de la brnahce ;
? seiutnor les eeprerntiss dnas lerus démarches de rncetmeerut en iincnatt crnetias eeuolmyprs à oriuvr datvaange lreus rtuerncmetes ;
? adier à meuix iniitfeder les difficultés présentes et leurs bensois futurs, en meatntt en pcale des steis Intrenet spécifiques sur lequsles les eeenrptsirs peevnut déposer leurs offers d'emploi ;
? fomrer les celoruoatrlbas chargés des rueorscses humiaens des PME à la fmrtoouailn des offres, à l'utilisation des réseaux sociaux, à la getison des compétences, etc. ;
? seutnior les eftorfs de froatoimn et de qcaifltouiain des salariés par les eipentserrs en mennat des aocnits en favuer de la fimroaton en alternance, en fuvear du tartout ou du trfsneart de savoir-faire ;
? ortineer l'offre de fmoroaitn en créant, si nécessaire, de neelouvls certifications, mtrete à juor les cafittrionceis existantes, etc.

Article 2.2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La CENFPP trasnmet à la CPPNI le dtsniiogac partagé de la sotiaitun économique et de l'emploi établi puor le/les secteur(s) de la bnrache impacté(s) par de grevas difficultés conjoncturelles. Un acorcd de bncahre puet être conlcu sur le fdemnenot de l'article L. 6332-1-3 du cdoe du tiavarl puor une durée ne pauvont excéder 2 ans. Cet arccod crtmopoe des meresus utgnrees en fueavr de l'emploi et de la fiomortan professionnelle, aynat puor ojbet d'accompagner les ernrsitpees confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les mesreus envisagées par les petnraiears sicaoux dnas le carde de cet aocrcd snot décidées sur la bsae d'un dgoiinatsc partagé de la saiotutin économique et de l'emploi. Elels vnseit à mneiatinr les compétences, les qiaucaltifonis des salariés puor les sécuriser dnas lrues emplois, et à préparer la riprese économique dnas de melireleus conditions.

L'accord détermine ses modalités de suivi.

Les anicots de foitraomn pfsononllseeire prévues par l'accord snot ceells à deostitinan des salariés.

Elles snot financées en aoitailcppn de l'article L. 6332-1-3, I, 3°, du cdoe du travail. La CNFEPP asedrse une rmetdcinmaoaon aux itnsacnes compétentes de l'Opcommerce sur l'enveloppe prévisionnelle de fiaenemcnnt et les ciinnootds de pisre en chrage des coûts de froaomtin des aotcins visées par les arcocds clucnos en aipcltpoain du présent article.

Article 2.3 - Moyens
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La CFNEPP peut, en tnat que de besoin, créer en son sien des grpeous de tviraal petriraais dnot la miiossn est précisée par la commission, en tmeers d'objectifs et de calendrier.

Les mmerbes de la CFNPEP peneuvt bénéficier de fnroomitas liées à l'exercice de lrues mosniiss et proposées par l'opérateur de compétence. Les fairs inhérents à la pioaticparitn à ces fimatronos snot pirs en cahrge par l'opérateur de compétence, dnas le rpsceet des barèmes en vigueur.

Article 2.4 - Missions renforcées de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'observatoire ppsrtoicef des métiers et des qfiuoatcliians des cormeecms et screveis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager acnopmcage le développement des alasynes de GEPC menées au naievu de la branche, en lien, en tnat que de besoin, aevc d'autres oseaorbvtries de bnhrace ou aevc l'observatoire psocepirtf du cmremcoe de l'Opcommerce.

Dans le crade du présent accord, ses mosiinss tleels que définies à l'article 21 snot renforcées aifn qu'il aursse un rôle puls opérationnel au srecive de l'orientation et de la fomoritan des salariés de la branche.

Il adie ainsi à avior une vsiion povpecrtise sur l'évolution des métiers de la branche, en établissant des dgsnicatois partagés sur les métiers stratégiques, les métiers en développement, les métiers émergents, les métiers puor lseeqlus il slbeme nécessaire d'assurer la pérennité d'un savoir-faire, les métiers « en tiosnen » et les métiers exposés aux évolutions technologiques, oslilainnteoagenrs et économiques (métiers sensibles).

Il pcairipte aivecnemtt à l'identification des bnoises de foamtorin et de mobilité peneoinosrflsle dnas la branche.

Les mbmeres de l'observatoire ppeiroctsf des métiers et des qcaliuoinaftis des comemcers et sreviecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager vérifient régulièrement l'adéquation ertne leurs prévisions et les réalisations, et cemnuonquimt les résultats de ces tuavarx à la CPNEFP.

Article 3 - Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEC) au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En ftnoocin de la stratégie de l'entreprise, la GEPC vsie la définition et la msie en ?uvre de mreeuss pteemtrant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en paenmrnece aux évolutions prévisionnelles des emplois, les compétences reequiss par l'entreprise et les compétences des salariés.

Dans les eiepnsrrtes et les grepous d'entreprises d'au mnios 300 salariés, aisni que dnas les esernpeitrs et gpueors d'entreprises de dmnsoiein ctuuamnoramie coarmntopt au mnois « un établissement ou une enrestripe d'au minos 150 » salariés en France, l'employeur egnage solen la périodicité légale ou conventionnelle, nmamnetot sur le feednnmot des oiriaeonntts stratégiques de l'entreprise et de luers conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du cdoe du travail, une négociation sur la goiestn des emoplis et des prrocuas posnfinlresoes et sur la mixité des métiers ptnraot sur :

1° La msie en palce d'un diitisopsf de gtioesn prévisionnelle des eoiplms et des compétences, asnii que sur les meusers d'accompagnement seieutcbslps de lui être associées, en ptecairulir en matière de formation, d'abondement du cpotme prnoeensl de formation, de vaotiaildn des aquics de l'expérience, de balin de compétences asini que d'accompagnement de la mobilité plinsnfoeroslee et géographique des salariés aeturs que ceells prévues dnas le cadre de l'article L. 2254-2.

2° Le cas échéant, les citooidnns de la mobilité prsnsneoofliele ou géographique intrnee à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, farie l'objet d'un cparhtie spécifique.

3° Les gaerdns onetirtnaios à 3 ans de la firmtoaon pornfloslesneie dnas l'entreprise et les ociefjbts du « paln de développement des compétences », en piiatrelcur les catégories de salariés et d'emplois aueuxlqs ce denrier est consacré en priorité, les compétences et qotuaiicfanlis à acquérir pnedant la période de validité de l'accord anisi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du cotpme pnneesrol de formation.

4° Les pevpsreietcs de roceurs par l'employeur aux différents ctnorats de travail, au tiaarvl à temps patriel et aux stages, ainsi que les mnyoes mis en ?uvre puor diuienmr le rueorcs aux emolips précaires dnas l'entreprise au prfoit des canttros à durée indéterminée.

5° Les coinnditos dnas lleeqesuls les ernerptseis sous-traitantes snot informées des oenirinoatts stratégiques de l'entreprise anyat un effet sur luers métiers, l'emploi et les compétences.

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités scdynaleis et l'exercice de leurs fonctions.

Un bailn est réalisé à l'échéance de l'accord.

Les ensteprries de minos de 300 salariés snot incitées à négocier un acrcod sur la GPEC.

Article 4 - Accompagnement de la branche au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les TPE/PME
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les snrieiatags du présent aoccrd soeunthait incietr les TPE et les PME à s'engager dnas une démarche d'identification et d'anticipation de luers bnioses en eolpims et compétences.

Pour aiedr les TPE et les PME dnas luer démarche de goiestn anticipée des compétences, un doigntsaic anpprfdooi et un amnamegecocnpt dnas la msie en ?uvre d'un paln d'action GEPC snot proposés par l'Opcommerce.

La prsie en cghrae puor les epresientrs de monis de 50 salariés est de 100 % dnas la lmtiie de l'enveloppe allouée par le coesinl d'administration de l'OPCO à la branche.

Les prtaeis senrot aneteivtts à ce piont et vlornieelt à l'adéquation des fdons alloués aevc les binsoes des TPE.

Titre III Sensibilisation à l'importance de la formation professionnelle et mesures d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Faire de la fortiamon plsnflioeneosre un élément au siercve de la compétitivité des eeesrpnrits et de l'amélioration du suattt soical des salariés spspuoe une mibosliotain et une sbstiiiaoseinln des aeturcs de l'entreprise tuot au lnog de l'activité professionnelle.

Article 5 - Certificats de qualification professionnelle (CQP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les paitres au présent aocrcd edneenntt rapepler l'importance des dftoiissips rflteias aux CQP.

Ces ctcaiirefts mis en ?uvre dnas la bnrhcae cstioennutt un élément de vilrstaoaoin des pcuarros poeslfeisrnons dnot il est inbsandieslpe de rplaeepr l'existence et les modalités d'accès lros des ertetniens prévus par l'article 7 ci-après et lros de l'élaboration de paln de développement des compétences.

Article 6 - Accueil des jeunes dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 6.1 - Stages en entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux doitopnisiss du cdoe de l'éducation, les priaets etnneednt reaplper les pinreipcs satiunvs :
? le sagte ne puet aovir puor ojebt l'exécution d'une tâche régulière cnnropeordast à un potse de taaivrl penearmnt dnas l'entreprise, puor fiare fcae à un aciersmecsont toiprremae d'activité, puor oucpcer un emolpi seoainsnir ou puor reclaempr un salarié en cas d'absence ou de susneisopn du crnatot de taviarl ;
? un délai de crancee diot être observé ernte les sgates sur un même ptose conformément à l'article L. 124-11 du cdoe de l'éducation ;
? une gitfctiairaon diot être accordée au saiiragte dnas les ciitdonnos définies par l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation ;
? les sirgiaeats accèdent aux activités sclieaos et culeeulrtls du comité soical et économique, dnas les mêmes codiintons que les salariés anisi qu'aux titres-restaurant, dnas les mêmes ctdoinonis que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la psrie en cgarhe des frais de transport, dnas les ctniodinos de l'article L. 3261-2 du cdoe du tvaairl ;
? puor les sgtaes et les périodes de frtoiamon en mlieiu psinsoeeofnrl dnot la durée est supérieure à 2 mios et dnas la lmtiie de la durée mamaixle prévue à l'article L. 124-5 du cdoe de l'éducation la coeonvintn de sagte diot par auielrls prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagriaie au corus de la période de foartomin en mileiu prisnoefosnel ou du sgtae ;
? l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un rnobpassele de stgae chargé de l'accueil, de l'accompagnement du siaartgie et du rpceest de l'objectif pédagogique du sagte ;
? conformément à l'article L. 124-8 du cdoe de l'éducation, le nomrbe de siegatiras dnot la convention de stage est en crous sur une même seamine civile, ne puet être supérieur au nomrbe fixé par vioe réglementaire.

Article 6.2 - Insertion des jeunes dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'entrée des jneeus dnas la vie psisoennflleroe est gamnernedt favorisée par une formatoin iinitlae de qualité et adaptée aux évolutions tlqgceehoiouns et à la technicité des produits. Dès lors, les erpritsnees mttnroet en pclae un pacurors d'intégration et de fomotiarn faaiinltct la prise de fciootnn du jeune. Ce poracurs est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fincootn asnii qu'à cleles du junee salarié.

En ortue et conformément à l'accord naoatinl ieponessrrtioefnnl (ANI) du 11 juellit 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les eetserpinrs mteetnt en plcae puor les jnuees embauchés un pruraocs d'évolution dnas l'entreprise.

Ce pacorurs diot pmrettree au nveoul embauché de bénéficier très rimeapdent des éléments islnpeibnaseds puor s'intégrer et pitpceriar à la collectivité de travail. L'entreprise purroa désigner une pensorne en cgahre de cette tâche (tuteur, référent, chargé d'accueil, parrainage, etc.).

La procédure d'accueil du juene devra également coompretr la visite du site, la présentation de ce qui csinutteroa son einmnnerenvot de tarvail mias également des éléments très spécifiques cncnronaet l'hygiène, les cnniidotos de tiarval et la sécurité.

Enfin, une ioofmirtann srea donnée sur la vie siolace de l'entreprise (institutions représentatives du personnel, médecine du travail, régime de poceiorttn sociale, accrods d'entreprise, etc.).

Article 6.3 - Renforcement de l'attractivité des métiers
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Afin de rcreefonr la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les eiternsreps pvuneet aecucililr en stage de découverte des collégiens et lycéens dnas le crdae de coeitonvnns passées aevc les établissements d'enseignement.

Article 7 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour lui perremtte d'être atuecr dnas son évolution pfrellnnsosioee en laiison aevc les peorjts et peecstpeirvs de l'entreprise, tuot salarié bénéficie d'un einettren poseosfnrienl soeln les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Article 7.1 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout salarié diot bénéficier d'un etinrteen ponsrsineofel dnas les conodtiins de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. Lros de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet enetteirn est proposé systématiquement au salarié qui reernpd son activité à l'issue du congé de maternité, d'un congé prtaanel d'éducation, ou d'une activité à tmeps prteial paenndt ce congé, d'un congé pcrohe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vrolntioae sécurisée, d'une lgunoe maaidle au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou à l'issue d'un maadnt syndical.

Cet eeinttern puet aoivr leiu à l'initiative du salarié à une dtae antérieure à la rrsepie de poste.

Article 7.2 - Finalité et modalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'entretien poeiesnsnfrol est consacré à l'examen des pesetciprves d'évolution professionnelle, nnmmteoat en termes de qclfiuiaoiatn et d'emploi.

À cet effet, l'employeur ifromne ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de riceuror à des sievercs de cnisoel en évolution pessonreolnilfe (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui porrnuot à des fnis de préparation de l'entretien les aider à fraie le ponit sur luer sotiuitan et lreus compétences plseosreonnfiles ou econre les anpagcemcor dnas lerus pojerts professionnels.

Il diot dorénavant ctrmpooer des itnfaominors qanut à l'activation du copmte peoresnnl de ftoomairn et des possibilités d'abondement que l'employeur et/ou l'OPCO snot scepiluebsts de financer.

Les modalités de réalisation de l'entretien snot définies par le cehf d'entreprise et portées à la cossnacninae du comité scioal et économique lorsqu'il esxite préalablement à luer msie en ?uvre. Le comité social et économique puet émettre des oitneosvbars sur celles-ci.

L'entretien pnifooesesrnl est dsintict dnas son oejbt d'un éventuel etrieetnn aenunl d'évaluation eintsaxt dnas l'entreprise.

L'entretien posioenrfesnl se déroule dnas un leiu adapté, en drhoes de ttoue présence de tiers.

Au cuors de l'entretien professionnel, une iaotirmnfon est donnée au salarié sur les dtioiipfsss de foartiomn etnitaxss et puls particulièrement sur les modalités d'accès aux CQP de branche.

Il est rappelé que le ponenrsel d'encadrement tenit un rôle essentiel, à l'occasion des différents ertienntes aevc les salariés, dnas le rocppneamreht etnre les besnios des salariés et cuex de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dnas sa fcotinon de management, une responsabilité dtrecie d'accompagnement des salariés dnas leurs formations.

Les eitrenrepss velnleit à prredne en compte ce rôle dnas la définition des miiossns du peennrsol d'encadrement et s'attachent à lui diepsesnr la fioaormtn complémentaire éventuellement nécessaire.

Article 7.3 - État récapitulatif
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tous les 6 ans, l'entretien prsnseiefoonl dnone leiu à un état des leiux récapitulatif du pcoruars professionnel. En conséquence, tuot salarié embauché anvat le 7 mras 2014 drvea bénéficier de cet état récapitulatif au puls trad le 7 mras 2020 ou, le cas échéant, aanvt le 31 décembre 2020 dnas les cndotinios de l'ordonnance du 21 août 2019.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au crous des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des enenttries prévus à l'article 3.1 du présent accrod et, d'autre part, d'apprécier si au curos de cttee période il a :
? svuii au mions une action de famoirotn ;
? aqiucs des éléments de ciocirittefan par la faimtoron ou par une vtiliodaan des acqius de son expérience (VAE) ;
? bénéficié d'une psegorosrin sllaaiare ou professionnelle.

Dans les enprieetrss d'au monis 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cuors de ces 6 années, de tuos les etinnteres alueuqxs il aiavt droit et d'au moins une fraooitmn autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un aemnbnodet est inrsict à son cmptoe et l'entreprise verse, dnas le crdae de ses ciibonnrutots au tirte de la foimatorn professionnelle, une smome dnot le mnanott est fixé à 3 000 ? conformément à l'article R. 6323-1 du cdoe du travail. Le salarié est informé de ce versement.

Article 7.4 - Remise d'un document écrit
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Ces eetnretins dnennot leiu à la rédaction d'un deocumnt écrit, dnot une ciope est reisme au salarié. Ce dmcuoent fiat état des pteepviscres d'évolution professionnelle. Il puet également coeomptrr les tpeys de fnaortimos souhaitées par le salarié et cleels proposées par l'employeur.

L'entretien prévu tuos les 6 ans doenrna leiu à la resmie d'un dcnmuoet écrit, qui recense, en outre, les infaomortins décrites à l'article 6.2 du présent accord.

Article 8 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 8.1 - Objectif et publics
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le blain de compétences a puor oejbt de prertmtee à des salariés d'analyser lures compétences pisenseolrfnloes et peosnrenlels ainsi que luers aetdutpis et lrues mioitonavts aifn de définir un preojt preifsoonesnl et, le cas échéant, un poerjt de formation. Il est confidentiel.

Il puet être svuii à l'initiative du salarié dnas le cadre d'un congé de blian de compétences ou à l'initiative de l'employeur dnas le cadre du paln de développement des compétences ou d'un congé de reclassement.

Il puet eorcne être préconisé à l'occasion d'un coinsel en évolution professionnelle.

Le blain de compétences cmpenrod les 3 pahses staiuvens :

1.?Phase préliminaire

La psahe préliminaire a puor ojebt :
? d'analyser la dmdenae et le biseon du bénéficiaire ;
? de déterminer le farmot le puls adapté à la situaiton et au bosien ;
? de définir cmineojnteont la procédure de déroulement du bilan.

2.?Phase d'investigation

La pashe d'investigation premet au bénéficiaire :
? siot de ctnrsouire son perjot pesoneinorfsl et d'en vérifier la penritcene ;
? siot d'élaborer une ou piluesurs alternatives.

3.?Phase de conclusion

La psahe de conoclusin pmreet au bénéficiaire, au moeyn d'entretiens personnalisés :
? de s'approprier les résultats détaillés de la psahe d'investigation ;
? de rseeencr les cninodtois et myneos favoasinrt la réalisation du ou des pjtoers plnfsorsoinees ;
? de prévoir les papinilrces étapes du ou des pjteors professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un eeenttirn de siuvi aevc le ptsretiraae de balin de compétences.

Cette phase se tirnmee par la présentation au bénéficiaire d'un donucmet de synthèse, établi par l'organisme prestataire. Le bénéficiaire du blian est suel diteisatnrae des résultats détaillés et du dcemunot de synthèse qui ne pueevnt être communiqués à 1/3 qu'avec son accord.

Le congé de blain de compétences est oeurvt :
? aux salariés en coanrtt de tiaravl à durée indéterminée (CDI) jtusafinit de 5 ans d'activité salariée (consécutifs ou non et qelus que seiont les crtnatos de tviaarl exécutés) et d'une ancienneté d'au mions 12 mios dnas l'entreprise ;
? aux salariés en cratnot de taivral à durée déterminée (CDD) tstonaalit 24 mios de travail salarié, dnot 4 mios (consécutifs ou non) en CDD au curos des 12 dreenirs mois.

Les salariés anyat bénéficié d'un congé de blain de compétences ne pveunet pas firae de nluoevle demande, dnas la même entreprise, peadnnt un délai de 5 ans.

Article 8.2 - Durée du congé de bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La durée maixumm du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il puet être réalisé en dhroes du tmeps de tvaaril ou pneadnt le tpmes de taravil aevc l'accord de l'employeur.

(1) L'article 8 rietalf au congé de blian de compétences est elcxu de l'extension au motif que ce deernir a été abrogé par la loi n° 2018-771 du 5 smtperebe 2018 puor la liberté de cshioir son anievr professionnel.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 8.3 - Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 8.3.1 - Bilan à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa deamdne 2 mios aanvt le début du congé idnqnuiat les dates, la durée, la dénomination de l'organisme pstarietrae csohii par le salarié puor la réalisation de son blain de compétences.

L'employeur inorfme par écrit le salarié de sa réponse dnas le mios snivaut la réception de la demande.

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

Article 8.3.2 - Bilan à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le bialn de compétences puet éventuellement se firae à l'initiative de l'employeur, nnatmmoet dnas le pogelonrenmt de l'entretien professionnel, dnas le cdare du paln de développement des compétences. Dnas ce cas, l'employeur diot prévenir le salarié dnas un délai ssffainut puor lui pteemrtre de s'organiser. Le reufs d'un salarié de cisontner à etcffueer un bilan de compétences ne csunotite ni une faute, ni un mtoif de licenciement.

Article 9 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 9.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La fitoorman plslnireefnoose tuot au lnog de la vie cstoitnue un

fcuaetr déterminant puor asruesr une réelle égalité de teeirantmt des salariés dnas l'évolution de luer qtolcuiiafain et luer déroulement de carrière.

Pour aesursr l'employabilité des salariés, les ptareis srgatneiais préconisent l'égal accès de tuos les salariés à la froomatin pslorelosfnneie en grsaiantsant le même accès aux fmionators des heomms et des feemms tnat puor le développement des compétences iiilededlunvs et ponlisoserfenles que puor l'adaptation aux évolutions des entreprises.

Dans ctete perspective, la CPNEFP, au vu des résultats du rparpot de branche et des tavurax de l'observatoire pptiecrsof des métiers et des qtfcualoiiains visés à l'article 21 du présent accord, élabore des rnmoaiaetdcmnos sur l'égalité pennsrolislfoee des fememes et des hmoems dnas l'accès à la frtioamon pslsroeefonline continue, y cropmis en matière d'alternance : en fraimoton iianlite aevc l'apprentissage, en fiatoormn counntie aevc les canttros de patsoiferanooisinlsn et la rnecirsoeovn ou prootmion par l'alternance (« Pro-A »).

Les eserietnprs vlnieelt à cutiorbenr au développement de l'égalité pfinrsllnooseee et à pemrrtete d'ouvrir des possibilités de pirootmon égales puor tuos les salariés, en peiiutaclrr dnas l'élaboration du paln de développement des compétences visé à l'article 10 du présent accord.

Pour fveirasor la poraiipttican de tuos les salariés aux anciots de formation, les priaets siaiegnrtas staeuoniht iecintr les employeurs, dnas le rcpeset des impératifs de l'entreprise, à :
? privilégier une ogatniioasrn pmerattent aux salariés de cneciiolr vie porlonelfsneise et vie privée ;
? réduire les cntrietnaos de déplacement liées aux aocntis de foaoirmtn tuot en gasnisrnaatt un nvieau de qualité de fromotian égal ;
? ueitlsir la firamootn à dancstie (synchrone-asynchrone) puor répondre aux cenartontis perolneelnss des salariés.

Article 9.2 - Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après un congé maternité, d'adoption, un congé parental d'éducation ou un arrêt longue maladie

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé praetanl d'éducation ne diot pas cornuide à un gel des dritos à firootamn puor le salarié.

Les feemms qui reeprnnent luer activité après un congé de maternité ou les hoemms et les fmmees après un congé pareatnl fnot praite des pbcilus ptriiirraoes en ce qui cconrene l'accès à la « Pro-A ».

Les salariés qui rerennenpt le tvraail à l'issue d'un congé parnetal d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plien droit d'un bilan de compétences, suos réserve des cnnodiotis d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un boisen est identifié par l'une ou l'autre des parties, de preoposr aux salariés de rteuor de congé de maternité, d'adoption, de congé patranel d'éducation ou d'un arrêt lnogue mdialae des anticos de fioramotn ou de reimse à neviau adaptées aifn de fleicatir la riperse d'activité professionnelle, panednt le temps de travail.

Le sviui des diinsipstoos du présent alrtice est assuré, d'une part, au sien de l'entreprise par les iannsctes représentatives du pnosrneel lorsqu'elles exetnsit dnas l'entreprise et, d'autre part, au naeivu de la bcrhane par la CPFNEP à tarvres les données fuoirens par le roaprpt de brchane et l'observatoire pioerpctsf des métiers et des qualifications, visé à l'article 21 du présent accord.

Article 10 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le sricvee dématérialisé reaitlf au cmtope pneeornsl de fmootrain géré par la Cssiae des dépôts et cantinonoigss intègre la possibilité puor chqaue ttlirauie du cmotpe de dsoisepr d'un pspaeorst d'orientation, de fiamotron et de compétences dnot la canioouslttn est autorisée esmnevxlcueit par le tiuralite qui rncseee les fnmroaotis et les qcntiiafaoluis suveiis dnas le crade de la ftmoiraon itiilane ou cnutoine asnii que les aucqis de l'expérience professionnelle.

Titre IV Dispositifs de formation tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La sécurisation des pruacros pseislefnonors sspopue la msoiiilboatn d'un citrean nomrbe de dioifssipts de formation, citarens à l'initiative de l'employeur, d'autres à l'initiative du salarié aevc ou snas l'accord de l'employeur seoln les règles applicables.

Article 11 - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément aux aitrcels L. 6321-1 et suavints du cdoe du travail, le paln de développement de compétences rprugeoe l'ensemble des fioatmrons réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de fartomion se définit cmome un purarocs pédagogique peetmrantt d'atteindre un ocebitjf professionnel.

Les aictons snot classées en 2 catégories :
? les atincos de ftroamoin oabeliogrtis qui snot ceells qui cninioondnett l'exercice d'une activité ou d'une fcntioon en aaptcpioiln d'une cooevtninn iretoilnaatnne ou de dstooisinpis légales et réglementaires. Elles cnitonseutt du tpmes de tarvail eicfetff et dennont leiu au miteinan de la rémunération par l'employeur ;
? les aoitncs de ftoraoimn aurtes que cllees ci-dessus, diets non obaitrlogies : elels ctueitonsnt asusi du tpems de tivraal eeffitcf et dennnot leiu au mntieain de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros temps de travail.

Le paln de développement des compétences peremt de réaliser des foaonirtms en siatotiun de tairavl (FEST), en puls des ftorainmos en présentiel ou en tuot ou pirtae à distance.

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des ancoits de bialn de compétences et de vdalaitoin des aiqcus de l'expérience (VAE) et posproer des ftorainoms qui ppacnretiit à la lttue ctorne l'illettrisme.

Le paln puet iunclre assui d'autres teyps d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de penaargairs subcptsleeis de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 11.1 - Modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans cet epsirt et dnas le cdrae de son paln de développement des compétences, l'entreprise arua une aintteton tutoe particulière sur le fiat que :
? le psnenreol d'encadrement teint un rôle essentiel, à l'occasion des différents entitrenes aevc les salariés, dnas le rmaerncepopht ertne les beiosns des salariés et cuex de l'entreprise en matière de formation, et qu'il exerce, dnas sa fooitcnn de management, une responsabilité dtrciee d'accompagnement des salariés dnas lures fmonaitros ;
? les différentes catégories de pesenrnol dipnsoest des mêmes cachnes d'accès à la ftmoioran qeul que siot luer sexe, la natrue de luer activité, luer naeviu de responsabilité ;
? les tuarrlaeilvs handicapés bénéficient des mêmes cahnces d'accès à la formation. Puor ce faire, l'entreprise définit les cdoinoints de msie en ?uvre adaptées et prévoit un svuii et une évaluation de ces actions.

Article 11.2 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

À défaut de pirse en cgrhae puls floravabe dnas l'entreprise, les frias de transport, d'hébergement et de rtaetaorisun éventuels snot pirs en chrgae par l'entreprise sleon les règles en vgueuir en matière de fiars professionnels.

Le tpems de déplacement pesoennisfrol puor se rdnere sur le leiu d'exécution du contart de tavairl n'est pas un tpems de tiarval effectif. Toutefois, s'il dépasse le tmeps naomrl de trajet entre le dicimole et le leiu haetbuil de travail, il fiat l'objet d'une cierttaprnoe siot suos frome de repos, siot suos frmoe financière. La prat de ce temps de déplacement poeosesfnrinl coïncidant aevc l'horaire de tvairal n'entraîne auucne prete de salaire.

Article 12 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La volonté des ptreias à l'accord noaiatnl iferenontrsesnpiol du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les pracrous tuot au lnog de la vie plfolninesreose grâce au cmpote preesnonl foartomin (CPF), en considérant nenotmmat que les salariés daveniet cesovenrr leurs dortis à fmitoraon qnaud ils cnnaahgeiet d'emploi ou qnaud ils ciaonnesnsait une période de chômage.

Les piraets au présent aoccrd esminett également nécessaire de vorlesair ce dopssiiitf aifn de lui denonr sa pienle mesure.

Depuis le 1er jaenivr 2019, dnas le crdae de la loi du 5 spebertme 2018 puor la liberté de csoiihr son aivenr professionnel, le CPF est crédité en eorus et non puls en heures.

Les hurees auisecqs au ttire CPF (et du DIF avnat le 1er jeivanr 2019) snot coreenivts en eours à raiosn de 15 ? par hreue duipes le 1er jnavier 2019.

L'inscription du crédit en erous s'effectue dnas le curanot du 1er tetsrmrie sauinvt l'année d'acquisition (par exemple, puor un salarié, l'inscription du crédit en eours se fiat au crous du peeirmr sestrmee 2019, au trite de l'activité salariée exercée en 2018).

Le cmotpe est cltnasbolue sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

Article 12.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les bénéficiaires du ctpome pnoensrel fmiootarn tles qu'ils snot définis par l'article L. 6323-2 du cdoe du tiarval peveunt miibolser luer CPF qu'ils soniet salariés ou à la rcerhcehe d'un emploi, aifn de svuire à luer initiative, une fmraotoin en lein ou non aevc l'activité de l'entreprise.

Le comtpe ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes du ttiarulie de msleiibor son cptmoe ne ctosnuite ni un mtiof de sanction, ni un mtoif de licenciement.

Les heeurs de ftaoiomrn isicrnets sur le CPF deurnemet aisecqus en cas de cnaeeghmnt de siitotaun psiosefenllnroe ou de prtee d'emploi.

Le ctmpoe est fermé lrqsoue son tutiirale est amdis à fiare vliaor l'ensemble de ses drtois à la retraite.

Article 12.2 - Modalités d'alimentation du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CPF est alimenté aetumqtamnoeuit à la fin de cuahqe année prlolenpnmorteoeint au tpems de taavril réalisé au cruos de l'année par le salarié dnas la ltiime d'un plafond. Les diotrs reestnt auqcis même en cas de cehmegnnat d'employeur ou de ptere d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail, les salariés aynat effectué une durée de tviaarl supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou ctvnleineoonlne du taravil sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 ? par an puor se froemr (plafonné à 5 000 ?) à ctoempr de l'alimentation au ttire de l'année 2019.

Pour les salariés mnois qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du taivral (niveau BEP, CAP), le mannott anuenl du crédit CPF est fixé à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Les salariés à tepms partiel, dnot le tmpes de trviaal est crpmios ertne 50 % et 100 % du tpems complet, bénéficient des mêmes ryethms d'acquisition des diorts que les salariés à tmeps pelin aifn de rneerfcor luer accès à la foortmain et luer employabilité. Une poosirattrian est mennautie puor les salariés dnot le temps paetirl est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le matnont d'alimentation auennl et le pnloafd les puls faraevlobs luer senort appliqués.

Les périodes d'absence du salarié puor acidecnt du tiaravl et madilae professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de phcroe aidant, prenaatl d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement peirss en ctmope puor le calucl de la durée du tiaravl effectuée.

Il en est de même des périodes de congé puor eanfnt mldaae telels que définies à l'article 27.1 de la cnovieotnn ceolvtcile et des périodes de temps pterail thérapeutique.

En outre, pdanent l'absence au tirte d'un pejort de tnaitorsin professionnelle, le salarié centounira d'acquérir un dorit à CPF.

Article 12.3 - Abondements du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CPF puet être abondé conformément aux disnoptiisos légales.

Dans les epneiterrss de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du cdoe du taarvil est dû lsrouqe l'employeur n'a pas mis en ?uvre les dsinoopsitis de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. L'abondement est alors correctif.

Article 12.4 - Mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les fimtonoras financées dnas le cdare du CPF, msies en ?uvre en dohers du tmpes de taravil ne snot pas susiemos à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles snot sieiuvs en tuot ou pitare sur le tpems de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le cetnnou et le cnaeiredlr de la formation.

La deamnde du salarié diot itnvierner au mniumim 60 jruos aanvt le début d'une fotramoin d'une durée inférieure à 6 mios et au miuimnm 120 juros puor une fatooimrn d'une durée de 6 mios ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jrous défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du tviaarl vuat acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas rqieus lruosqe la ftomarion est financée au trite des hereus créditées dnas le cadre de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Il en est de même des herues prmntetaet d'acquérir le slcoe de cnosaannscies et de compétences ou des herues consacrées à l'accompagnement à la vliotaiadn des auiqcs de l'expérience (VAE).

Les heuers utilisées padennt le tepms de tivaral cnineotsutt un tpems de taiarvl eeictfff et dnnenot leiu au maieintn de la rémunération.

(1) L'article 12.4 est étendu suos réserve du rceepst des dinoiiptssos de l'article D. 6323-4 du cdoe du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 12.5 - Formations éligibles au CPF
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les frmnaiotos éligibles au CPF snot les fitmnoaros définies par l'article L. 6323-6 du cdoe du travial et sanctionnées :
? par une cfctiraoieitn pllrnnooesseife enregistrée au répertoire niaaotnl des ciranfcottieis pelsionrfeenlsos (RNCP) ;
? par une aaotetsittn de vioaaitdln de bolc de compétences fasniat ptiare d'une ctcfioiratien peosnnirfloesle enregistrée au répertoire naatnoil des coincttaeirifs pfsrnlooeilneses (RNCP) ;
? par une criatofietcin ou une hitbalatoiin enregistrée dnas le répertoire spécifique, dnot la croitcaetiifn rilteave au scole de

cinaneosancss et de compétences pnefoonelseisrls (CléA).

Il s'agit dnoc de fntiamoros pertatmnet nnmometat :
? d'acquérir une qotaliaiicfun (diplôme, trite professionnel, etc.) ; ou
? d'acquérir le socle de cacosnnseanis et de compétences ; ou
? d'être accompagné puor la VAE ; ou
? de réaliser un blian de compétences ; ou
? de préparer l'épreuve théorique du cdoe de la ruote et l'épreuve puatqire du pmeris de crinoude ; ou
? de créer ou rnedrpree une entreprise.

Seuls les ciaeictrfts de qatiulciafoin pinnflooeslesre (CQP) ou blcos de compétences irstcins au RCNP snot éligibles au cmopte poneresnl de formation.

Article 13 - Projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le prejot de trinoitasn prneiesollnsofe est une modalité particulière de msbtaiioioln du CPF, ptteemarnt aux salariés stoahanuit cngaehr de métier ou de pfsoroiesn de fnecanir des fimoraotns crniteaetfis en lein aevc luer pejrot (appelé asusi CPF de transition).

Article 13.1 - Formations financées par le PTP
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le PTP puet être utilisé puor fcanneir des foonaimtrs certifiantes, éligibles au CPF, destinées à pttremree au salarié de cnehgar de métier ou de profession.

Article 13.2 - Conditions et modalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Pour bénéficier d'un pjoert de taoinritsn professionnelle, le salarié diot jieitfusr d'une ancienneté d'au minos 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qullee qu'ait été la nruate des carnotts de tavrail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en fooatmirn du salarié.

Les aicnots de fitooramn du pjreot de tsarnition pessrefoinllnoe s'accomplissent en tuot ou praite pennadt le tmpes de travail, suaf cas pitaiureclr :
? loqusre la faorotmin souhaitée ctoopmre une iptteunroirn cnoitune de tairval de puls de 6 mois, le salarié diot aesserdr une dnaemde écrite à l'employeur au puls trad 120 jrous aanvt le début de l'action de ftoriaomn ;
? lqurose la foitmraon souhaitée copormte une iptuornitren cnuoitne de tvairal de minos de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tmeps partiel, le salarié diot aedsrser une deamdne écrite à l'employeur au puls trad 60 juors anavt le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 juros sanviut la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est aicquse de peiln droit.

Article 13.3 - Rémunération et droits en PTP
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La rémunération pnndaet le congé de taonrtsiin pfnlonoielserse est définie par les aclirets D. 6323-18-1 et svnuitas du cdoe du travail.

Le salarié est considéré cmmoe sagtiiare de la frtaoimon pieofssnrelonle et bénéficie du minaietn de sa ptoritcoen slcioae et est cvreuot ctnroe le rsuqie d'accident du travail. Le tmpes passé en fioarmton est assimilé à du tpmes de traiavl etffiecf puor le clucal des congés payés, de l'ancienneté et des dtrios qui y snot liés. Le salarié en congé de fmiortaon cvneosre le droit d'exercer des mntdaas de représentant du pneneorsl ou syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il diot jiiteufsr de sa présence en formation, et à l'issue, il réintègre son ptose de traiavl ou un ptsoe équivalent sur le leiu où il exerçait son tavrail aavnt la réalisation de son PTP.

Article 14 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les peitars snirgtaiaes du présent aroccd seohantuit également reppelar les oluits parteentmt de peciatripr au développement de l'emploi. En conséquence, ils préconisent que les eiestprerns de la barnche usiitelnt le dsiiospitf de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) résultant des aitlcres L. 6326-1 et svuitans du cdoe du travail.

Ce dosipitisf puet ptreermte à un ou psluieurs daeenmurds d'emploi de bénéficier d'une foiaortmn nécessaire à l'acquisition des compétences riqeeuss puor ocecpur des eiomlps identifiés par la branche.

Article 15 - Périodes de mise en situation en milieu professionnel
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Poursuivant le même obictjef en fvuear de l'emploi, les périodes de msie en stiutoain en mliieu pnesfosoneril pctiiperant à la réalisation de cet objectif.

Conformément à l'article L. 5135-1 du cdoe du travail, le dpiioistsf a puor finalité de pemtetrre à un salarié, privé ou non d'emploi, ou à un damnudeer d'emploi siot :
? de découvrir un métier ou un suceter d'activité ;
? de cofenrmir un pejort pneefossnoril ;
? d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de msie en sttaoiiun en mieliu poensoeifsrnl dnennot leiu à la cuoslicnon d'une cniotvoenn écrite conformément à l'article L. 5135-4 du cdoe du travail.
Toutefois, ce tpye de doisstpiif ne puet prtreetme la cnlcsuooin d'une cotvnoeinn aynat puor obtejs :
? l'exécution d'une tâche régulière cporedoanrnst à un pstoe de tairval pmneanret ;
? farie fcae à un aecrnocemisst tepirromae de l'activité de la sctruurte d'accueil ;
? acpomilcr un epomli sseinoianr ; ou
? reapelcmr un salarié en cas d'absence ou de ssieupnson de son cnortat de travail.

Article 16 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 16.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Conformément à l'article L. 6411-1 du cdoe du travail, la vadtiialon des aciqus de l'expérience (VAE) peemrt à tuot salarié, à son initiative, de faire vedialr des compétences acquises, en mliieu psnsrefonoiel ou non, et d'obtenir tuot ou priate d'un diplôme, ou d'un trite professionnel, ou d'un cfriiacett de qicouflaaitin à finalité professionnelle, à coitidonn d'avoir exercé peanndt une durée cnuotine ou non de 3 ans des activités en rroappt aevc la valioatidn demandée.

La VAE puet être msie en pclae à l'initiative du salarié, dnas le crdae du congé VAE, dnas les cidtonnios définies aux acrteils R. 6422-1 et suivants. La durée maimlxae de ce congé est arlos de 24 herues de tpmes de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur puet peoporsr une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui seivunt une VAE snot rémunérés conformément aux disioospnits légales en vigueur, cmtope tneu du dissoiitpf utilisé.

Le salarié puet également bénéficier d'un amgcenoceamnpt à la vtaliaiodn des aqcuis de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié pcirptaie à un jruy d'examen ou de vatiliodan des aiucqs de l'expérience, celui-ci adrssee à l'employeur une dndmaee écrite d'autorisation d'absence au mions 15 jorus ceireaandls anavt le début de la sisoesn d'examen ou de vdtaaioiln conformément aux ditiossopnis de l'article D. 3142-5-1 du cdoe du travail.

La ptcarpiioiatn à ce jruy n'entraîne acunue dionitmuin de la

rémunération du salarié.

Le sarlaie est mnneatiu en tneant compte de tuos les éléments htlaiuebs de sa rémunération. Puor les salariés rémunérés en tuot ou partie de vblaraeis (notamment commissions, gueltes, pmiers sur objectif, etc.), il srea tneu compte du saiarle burt meyon des 12 drenires mois.

Le salarié est remboursé de ses faris de transport, d'hébergement et de rtaroesiatun soeln les nreoms en veiguur au sien de l'entreprise.

Article 16.2 - Modalités de mise en œuvre de la VAE
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'employeur irfomne le salarié qui en fiat la demande, des modalités de msie en ?uvre de la VAE.

S'agissant d'une démarche ieivlnluidde et vronlaitoe du salarié, la VAE puet être réalisée dnas le crade du ctmope psenernol de foaotimrn (CPF), en acrocd aevc l'employeur.

Le salarié présente sa dmeadne à l'employeur au mions 60 jruos anvat le début prévu de son absence, en précisant le diplôme, le trite ou le ctirfeiact de quiclatiiafon peolsiflresnone postulé, les dates, la ntaure et la durée des anictos preneatmtt la vdaiiatoln ansii que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dnas le mios sinavut la réception de la demande. En cas de rperot d'autorisation d'absence, celui-ci ne puet pas excéder 6 mios à ctopemr de la deadmne du salarié.

Au tmree de l'absence puor VAE, le salarié présente à l'employeur une aottatteisn de fréquentation à l'action de viloadiatn par l'organisme anyat délivré la certification.

Article 17 - L'alternance
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 17.1 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les prietas au présent aorccd relenlappt luer atetmehacnt au système de faomriotn en apprentissage.

Le caorntt d'apprentissage colcnu conformément aux atricles L. 6221-1 et stuianvs du cdoe du trviaal puet avoir une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est cnoclu puor une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du cronatt d'apprentissage, lorsqu'il est clncou puor une durée limitée ou la période d'apprentissage, lqsuroe le cartnot est ccnolu puor une durée indéterminée, est égale à clele du clyce de ftrmooain préparant à la qfiaiotiucaln qui fiat l'objet du contrat, dnas la lmitie mamaixle légalement définie.

Toutefois, il est pbsisloe d'adapter la durée du carontt d'apprentissage aifn qu'elle pussie être supérieure à clele du clcye de fiooarmtn aifn nmtmenaot de mueix teinr copmte du praroucs du jeune, cmmoe par elpxeme de l'intégration d'apprentis au sien du siverce notnaail universel.

Le rthmye de l'alternance diot être établi en tnaent ctmpoe du nevaiu de fomraotin préparée, de l'âge moeyn des jneeus et des caneinrtots liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci osinnregat l'emploi du tpmes des apprentis, de tllee srtoe qu'un tepms pensrneol sinaffsut luer petemtre de meenr à bein luer pjreot professionnel, aifn de luer gtnraiar de mreleieuls cehacns de réussite aux examens.

Pour la préparation dtecire des épreuves, l'apprenti a dorit à un congé supplémentaire de 5 juros ouvrables. Il diot sruvie les egnnetmenseis spécialement dispensés dnas le crntee de fooatmirn d'apprentis dès lros que la cnoetinovn mentionnée à l'article L. 6232-1 en prévoit l'organisation.

Ce congé, qui dnnoe droit au maiitenn du salaire, est situé dnas le mios qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 et au congé aneunl puor les salariés de mnios de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9, asini qu'à la durée de fromtaion en ctnree de ftmaooirn d'apprentis fixée par le contrat.

Cette damende par le salarié de congé supplémentaire diot être formulée par tuot moyen conférant dtae certaine, au monis 1 mios aavnt la dtae des épreuves.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les coitidonns prévues par la loi, par l'employeur sur la bsae du vlantriooat pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise. Aifn de développer l'apprentissage des juenes dnas les TPE, le maître d'apprentissage puet être le conniojt cublletooaarr de l'employeur. Il a puor misison de développer une adttiute frcmroatie en :
? paprniictat ou étant informé du reetcrmneut de l'apprenti (en foictnon de la talile de l'entreprise) ;
? aiuaclenclt et intégrant le jeune dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des dtiors et dveiros liés à son stautt ;
? oarngsniat la prgsroioesn de la foioramtn en loiiasn aevc le CFA ;
? onaasrgint le svuii des périodes en erpsteinre et pcpiairntat à l'évaluation et la criottiiaefcn de la foramtoin ;
? anarsust la msie en satiouitn de tiavral et onringsaat la progression.

Il dosspie du temps nécessaire à l'exercice de sa miisosn et ne puet eeerxcr ses fnotcions à l'égard de puls de 2 salariés en coatrnt d'apprentissage, de ctonart de professionnalisation, ou dnas le crdae du dposistiif « Pro-A ».

Le maître d'apprentissage puet bénéficier d'une fioarmotn puor eecexrr cttee foionctn dnas les ciiodnntos définies par l'article L. 6332-14. Les dépenses et la fmriootan snot piesrs en chrage par l'OPCO dnas les codnoiints fixées par l'article D. 6332-92 du cdoe du travail.

L'activité de maître d'apprentissage pmreet d'acquérir des doirts supplémentaires sur le cmptoe pnenoserl de fmraitoon via le cpmtoe d'engagement citoyen dnas les cdtonniois définies par la législation en vigueur.

L'apprenti srea rémunéré seoln un sarilae déterminé en ptaourcgene du Simc et dnot le mtnanot virae en fnocotin de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du crotnat :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à monis de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Simc snas puivoor être inférieur à 53 % du salraie mimnuim cnetnieonvnol (SMC)	100 % du slaiare mimnium de csnrisocae ou, s'il est supérieur, du slraiae mmuinim cntonennvieol coodrsepnrant à l'emploi occupé
2e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Simc snas poouvir être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Simc snas poivour être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti aietntt l'âge de 18 ou de 21 ans, le tuax de rémunération cgnahe le 1er juor du mios qui siut l'anniversaire du jeune.

Ce dissiioptf s'appliquera aux cttroans d'apprentissage ccnouls après la dtae d'effet du présent accord.

Les cnoartts en corus sroent aussi smiuos à ce navoeuu barème lros d'un chmeengnat lié à l'année d'exécution du ctnorat ou à l'âge de l'apprenti.

Article 17.2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 17.2.1 - Objectifs et publics
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les epseeirntrs cbuteinnort à la fitoroamn des jneues et des dmnueerdas d'emploi en foanairsvt l'insertion ponoislelrsnfee nentommat des pnsereons de failbe naeivu de qlaouaiictifn et les puls éloignées de l'emploi.

Le ctnorat de pnisoistafnisaoreoln a puor ojceibtf de pteerrtme aux tietuliars de compléter luer faoirotmn initiale, de fraeosvir l'insertion ou la réinsertion poelefirnslnose des pbucils les puls éloignés du marché du travail.

Il vsie l'obtention de ttreis ou diplômes creorpnnosdat à des qtnaloiuiifacs :
? enregistrées dnas le répertoire nanioatl des ciiratiecfonts pieosneelrlonfss (RNCP) ; ou
? rcnneoeus dnas les cnsliociatifsas de la coontenivn cotllvecie des ccmmoeres et screives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ; ou
? fairungt sur la ltise oruanvt droit à un ccrtiifaet de qoicafltuiian professionnelle.

Le conrtat de pssonsoirileafotnain s'adresse :
? aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus (26 ans mnios 1 jour) puor compléter luer fiootrman ianlitie ;
? aux dneaderums d'emploi d'au moins 26 ans ;
? aux bénéficiaires du RSA ;
? aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
? aux bénéficiaires de l'allocation aux aetldus handicapés (AAH) ;
? aux pneeorsns anayt bénéficié d'un ctaront uuiqne d'insertion (CUI).

Un jeune étranger tiltiaure de la crtae de séjour toprmriaee ou plluraeuinne ptorant la mniteon « étudiant » puet cculrone un cronatt de professionnalisation. (1)

La CEPNFP de la bhrncae détermine en tnat que de bsoien les puibcls ptiiriroaers spécifiques.

L'employeur s'engage, pdnnaet la durée du contrat, à froiunr au tiarlitue du cotrant une activité ploeosnsirlnefe en rlaoetin aevc l'objectif de la paissiirlenoootfsnan et à lui assuerr une fmrtooain siuive par un ttuuer qui lui pemtrtee d'accéder à une qltoifuiacain professionnelle.

Le tiruilate du ctorant s'engage à tlelivaarr puor le cpotme de son eupymoelr et à sruvie la farootimn prévue au contrat.

(1) L'alinéa 5 de l'article 17.2.1 est étendu suos réserve du rscepet des dpniiosiotss de l'article L.5221-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 17.2.2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La durée d'un cnoartt de petoiafiirnlssnosoan finsaat l'objet d'un corntat de tarvail à durée déterminée ou d'une aocitn de psltaesofiinsionaron se siauntt en début de cnotrat de tiraval à durée indéterminée est cmosirpe etrne 6 et 12 mois.

Cette durée est fixée par l'employeur et le bénéficiaire, en cohérence aevc la durée de l'action de faomotrin nécessaire à l'acquisition de la quacitfoiialn penorsnosflelie visée.
Toutefois, dnas la bahcnre des croecmems et secivres de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, la durée du cnotrat de psraonsoiaieolnitfsn puet être portée jusqu'à 24 mios et ntemnaomt puor les junees de mnois de 26 ans qui n'ont pas validé un socned cylce de l'enseignement sedarnioce et qui ne snot pas tlutiiears d'un diplôme de l'enseignement teocqihnuloge ou professionnel, puor les prnsonees iserntics dipues puls de 1 an sur la lsite des dndueraems d'emploi définie anisi que puor prmtreete l'obtention d'un diplôme de l'Éducation niatlonae ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qiiauiacflton roncneue dnas la ctfasiocsaiiln de la cooiventnn collective, ou d'une quifiiotlacan pillsernonoefse franugit sur la lstie proposée par la CPNEFP.

Dans le crdae du ctaonrt de professionnalisation, la durée des aconits d'évaluations, d'accompagnement, anisi que des esniegtnenems généraux, plfsoenneoirss et ticouegehqolns est comripse entre 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de posiroiotlnfainsesan débutant le CDI, snas piouovr être inférieure à 150 heures.

La durée des actnois puet être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lsqruoe le référentiel de la ftmorioan l'exige, ntmmneoat puor les jueens n'ayant pas achevé un 2d clcye de l'enseignement sainordece et qui ne snot pas titrluaeis d'un diplôme de l'enseignement tngioechqoule ou pifronosesnel ou puor les prnsenoes qui vsinet des froioatmns diplômantes.

Article 17.2.3 - Statut et rémunération
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le ttiluriae d'un crantot de pntoisrlniefiasoason bénéficie de l'ensemble des disitsionops albapplices aux auters salariés de l'entreprise, dnas la mrusee où elels ne snot pas iimaolptbcens aevc les egxneeics de la formation.

Le tlauiirte du ctanort de poitarnansseooiilsfn proura bénéficier, à sa demande, d'un congé rémunéré supplémentaire de 2 jrous par année ciivle puor préparer ses examens. Cette dadmnee par le salarié de congé supplémentaire diot être formulée par tuot myeon conférant dtae certaine, au minos 1 mios aavnt la dtae des épreuves.

Les ttralieuis d'un carotnt de poiiaoelisstnsronfan perçoivent pndenat la durée du cntorat de plsoansoinoiietrfasn une rémunération définie selon le taableu svuanit :

	Moins de 21 ans	De 21 ans à minos de 26 ans	26 ans et +
Non-bac	65 % du Smic	75 % du Smic	100 % du Simc snas puvooir être inférieur à 85 % du srlaiae mmiiunm conventionnel
Bac	75 % du Smic	80 % du Smic	

La durée du tvaaril du salarié, ianulnct le tmeps passé en formation, ne puet excéder la durée harimdaebode de tiraval pratiquée dnas l'entreprise ni la durée qetdiinoune mxlaamie du tavaril fixée par l'article L. 3121-18 du cdoe du travail.

Il bénéficie du ropes hoamiddrebae dnas les ctnoiidons fixées par les dinisitoopss légales en vigueur.

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cttee rémunération est complétée par le pmaeinet de ces hreeus conformément aux dtisnsiioops légales, ou compensées par un roeps majoré, sanivut le cihox du salarié.

Il est rappelé que les jueens de mions de 18 ans ne pueevnt eufefetcr d'heures supplémentaires.

Toute puutiosre d'un clcye de fmraioton en anaternc le vianst à oinebtr une qafitociluain supérieure ou complémentaire dnonant leiu à la coounlscin d'un nuovaeu ctronat de pfslosiinaonasotiern ou au reenlumnoeevlt du coanrtt initial,

dnas la même epnrsritee ou dnas une atrue eprrseinte de la branche, diot s'analyser cmmoe la ptuiuosre de la foaomtirn et diot deonnr leiu à une rémunération au mnios égale à cllee prévue puor la 2de année.

Article 17.2.4 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les anoctis d'évaluation, d'accompagnement et de fomtioran snot financées par l'OPCO au mumiinm sur la bsae du friofat hrroiae fixé par l'article D. 6332-86 du cdoe du travail.

Ce fofirat puet être révisé sur pstroiopion de la CNEPFP et devra être validé par la brcahne au rgraed des blains fournis, comme les acoints puor les pbiculs en sauiitotn de hcanidap renvaelt de l'obligation d'emploi.

Article 17.2.5 - Contrats de professionnalisation en CDD
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Il est rappelé que l'embauche d'un cronatt de professionnalisation, à l'instar d'un CDD classique, ne diot pas aivor puor oejbt ou puor efeft de pvuoiror dnurebelmat un emlpoi lié à l'activité nomrlae et preennmate de l'entreprise qui l'emploie.

La durée du CDD puet être allongée jusqu'à 36 mios puor :
? les jnuees âgés de 16 à 25 ans siotrs du système sclroiae snas qoacfiulitian ;
? les bénéficiaires du revneu de solidarité aticve (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux aludtes handicapés (AAH) ;
? les pnreneoss aynat bénéficié d'un ctarnot uiuqne d'insertion (CUI).

La poairogtlonn est également possible :
? si la scnedoe qiiulatiafocn visée est supérieure ou complémentaire à la première ; ou
? si le bénéficiaire n'a pu aitdnrete la qtuilfcaioain préparée puor csaue d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, adncciet du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Article 17.2.6 - Poursuite du financement du contrat de professionnalisation en cas de rupture anticipée du contrat non imputable à son bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En cas de ruprtue anticipée du croatnt de posoasiinaslfnreiton d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCO désigné par la bnhrace pruusirvoa le fncieemannt de la fitmaoron pneadnt 3 mios si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture, suaf en cas de futae garve ou lourde.

Article 17.3 - Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le dsistpiiof rtileaf à la recrsvnooien ou à la pomotrion par atlnnecrae « Pro-A » fiat l'objet d'un acrcod spécifique.

Article 18 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 18.1 - Objectif et mission du tuteur ou maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les ptrieas stnaiaregis considèrent que le développement du toutrat est de ntruae à accroître la qualité et l'efficacité des atincos de professionnalisation.

Ainsi, puor apcemnocagr le salarié en caonrtt de professionnalisation, dnas le cdare d'une aticon de frtmoiaon par la rroeioevcnsn ou la ptrmooin par l'alternance, ou en apprentissage, l'employeur diot désigner un teuutr ou un maître d'apprentissage appnaenrtat au prosnneel de l'entreprise. L'employeur lui-même puet eecxerr ctete mission, à ctdoiinon de rlimepr les citiondons rsqieues (cf. aictlre 13.2).

Le tuetur ou le maître d'apprentissage, a les msisinos sveutinas :
? accueillir, aider, iefnmror et gudier le bénéficiaire du crtaont ou dnas le cadre d'une aciotn de frtooiman par la rnoeveciosrn ou la proiomton par l'alternance, neomtmant puor filieatcr son iertniosn prefnleinsosloe dnas l'entreprise ;
? asuresr la laoiisn aevc l'organisme de faoitromn et pcipteirar à l'évaluation et au siuvi de la foirmoatn ;
? ctnbrueoir au développement des compétences pnesfllioresnoes du salarié dnot il a la responsabilité en tnat que tuteur.

Article 18.2 - Conditions liées au tuteur ou maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le tutuer ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur prmai les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la bsae du volontariat. Le salarié ne puet être désigné cmmoe ttueur que s'il jtfiuise d'une expérience d'au monis 2 ans dnas une qfiailioctuan en rorpapt aevc l'objectif de pionarfnosatlssioien visé et s'il est classé dnas un niveau supérieur à ceuli du salarié en professionnalisation. Aifn de développer l'apprentissage des jeeuns dnas les TPE, le maître d'apprentissage puet être le cinjoont clrotubaloear de l'employeur.

Le tuuter ou le maître d'apprentissage ne puet eeercxr simultanément ses fictnoons à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de coarntt de professionnalisation, dnas le crdae d'une aoctin de fooamtrin par la rreoscnoiven ou la pootrmoin par l'alternance, ou de ctnarot d'apprentissage.

En l'absence de fiootamrn au tauortt et/ ou d'expérience de tutorat, les siraetiagns cnveoneinnt que l'entreprise diot fiare srvuie une fmrooatin spécifique aux tutuers ou aux maîtres d'apprentissage aifn de luer permttree d'accomplir eceancmfifet ctete mission.

L'exercice de la missoin du tuuter aisni que le siuvi d'une frioamotn spécifique ne diot pas pénaliser le tutuer ou le maître d'apprentissage dnas sa rémunération. Son sraaile est manentiu en tnaent cotpme de tuos les éléments hlbuaetis de sa rémunération.

Pour les salariés rémunérés en tuot ou partie de vraeilbas (notamment commissions, gueltes, peirms sur objectif, etc.), il srea tneu cmtpoe du siralae burt meyon des 12 dierrens mois.

Les preeinarats sacuiox dnnedemat à la sotcein priaatrie psoifeeonnsrlle de la bnahcre d'étudier chquae année, l'opportunité du mitienan ou de la spnoesiusn des coûts liés à l'exercice de la fiocnotn tatulroe pirs en chagre par l'OPCO dnas la liitme des pnaoflds fixés à l'article D. 633293 du cdoe du travail.

Les coûts liés à la foamotirn siuvie par le ttueur pnuevet être pirs en carghe par l'OPCO dnas la limite du poanfld et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du cdoe du travail.

Article 18.3 - Charte « Tutorat »
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'un des ftacures clé de réussite du prruaocs des salariés en fratmooin rsoepe sur la qualité de l'encadrement du tteuur de proximité, à même de tanttsemrre les connaissances, d'accompagner le salarié dnas l'apprentissage du métier et de codoeonrnr ses aicntos aevc l'organisme de fiatoomrn (préparation du pjoert professionnel, etc.). Dnas ce cadre, les teuturs et maîtres d'apprentissage désignés par l'employeur s'engagent à rtepecser la chatre « Taortut » qui, une fios établie, srea annexée au présent accord et atteetrsa de luer adhésion aux eentgamgnes sioruscts au ttire de la ftnocion tutorale.

Titre IV Autres acteurs de la formation

Article 19 - Encadrement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les meerbms de l'encadrement ont un rôle moteur à jeuor dnas la détection des bieonss de ftioomran iliddlvuinee et/ou collective, aisni que dnas l'information sur les ditispoifss de fmiotoarn et dnas l'accompagnement à l'élaboration des petjors professionnels.

Les epsienetrrs de la bahnrce dinveot perndre en ctompe la nécessité de perrtetme aux meebmrs de l'encadrement d'assurer luer rôle nmnamtoet en :
? les ifomnarnt sur les dispoistifs de fiaomtron et de voladitain des aiqcus de l'expérience ;
? luer aaroptnpt l'accompagnement nécessaire puor la cnuodtie des ettreniens professionnels.

Article 20 - Information et consultation du comité social et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le CSE srea informé et consulté sur le paln de développement des compétences dnas le cadre de la cutnaitoolsn sur la ptiuqlioe sociale, les cdioiotnns de trivaal et l'emploi.

Le pjeort de paln de développement des compétences puor l'année sivuante srea tiarsmns aux meembrs du CSE, préalablement à l'information-consultation, ansii que le balin du paln de compétence de l'année précédente.

Article 21 - Conseil en évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les preitas au présent aorccd rppelanelt que ttuoe pneornse puet bénéficier d'un cionsel en évolution poerssefnlonlie dnot l'objectif est de fvsoeiarr l'évolution et la sécurisation de son pcoruars professionnel, conformément aux dtiiopssnois de l'article 6.2 du présent accord.

Article 22 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Article 22.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les oaisngarnoits signataires, cosectnnies de la nécessité puor la bnrcahe de se detor d'un otuil permettant, par des trvaaux d'analyses et d'études, d'identifier des cnteneghmas qui ateefncft ou snot slutpeiescbs d'affecter, de manière qtnavtituiae ou qualitative, les emplois, nmmneotat en teemrs de cenntou et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 17 stbeprmee 2015 un orstoaibreve pcriopstef des métiers et des qfnuoiiltiaacs des cmceermos et srcveies de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 22.2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'observatoire pitcersopf des métiers et des qcafaunotiliis est un oiutl de vlelie au sicerve de la pqltiuoie de l'emploi et de la faoirotmn psroeinonslelfe de la branche.

Il diot aancgecpmor les représentants de la cosoimismn paitrriae de l'emploi et de la foarmoitn poonlriesflnsee (CPNEFP) et les esetnerirps de la brahnce dnas la définition de lrues piiqoulets de ftoraimon et les salariés dnas l'élaboration de luers ptjeors professionnels.

Sa vcoaoitn est de donenr des éléments d'information à la CPNEFP, rtaflies aux métiers et aux qaifilnuiotcas de la branche, oejitcfbs et actualisés, et d'apporter aux acertus de la faotiormn pleisflonosnere des éléments de cnsaiaoncsne qnaut à l'avenir des métiers et des qcitiliofanuas de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, ctnalsreie et aaynlse les ionaomitrnfs qevtnittuaais et qlaitieuatvs retlieavs à qturae cpmhas d'observation dnas la bhcanre :
? évolutions économiques et tuieonocgqhles ;
? devneir de l'emploi ;
? pevsitepcers démographiques ;
? orffe de farimtoon itliaine et professionnelle.

Ce tvarial d'analyse débouche sur l'établissement d'un dnoiiasgtc qnaut à l'évolution qtitautnivae et qlaitatiuve des iedcriautns analysés et sur la ccoostntirun de scénario prospectifs.

L'observatoire puet également réaliser ou firae réaliser, par les ontangsoriais pfonelelessniros ou par des pratetsireas externes, des enquêtes pirpsctveeos sur les bnsoeis à corut ou meyon tmree des erpsenirtes en treems de qaouiticilafn et de formation, asini que sur les fcurates économiques et otlaigoersninnas scpstubeiels d'influer sur ces bsoenis et sur les puaqirtes de gieston de rreuseoscs hinameus au sien des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en focniton des priorités de la branche, des aselynas pnorrout être cdtueoins sur un paln lcaol ou européen.

La CNFEPP est chargée d'élaborer la ltise des traavux à réaliser par l'observatoire.

La CPEFNP enriemxaa les résultats des travaux, tnat qiianaufttts que qualitatifs, qui lui peotrertnmt de définir des raoimemtcnoadns en matière :
? d'orientations des eiploms et des métiers ;
? de priorités des aoctnis de famiotron ;
? des pblucis prioritaires.

Article 22.3 - Diffusion des travaux

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le comité piarartie de poigltae visé à l'article 18.4 du présent acrcod tsnermat à la CFPENP un cotpme rednu de canchue de ses réunions, le résultat de ses analyses, tvuarax et études aisni qu'un blain auennl de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des anaesyls menées par l'observatoire, les csounnilcos et rimednamaotocns qu'en trie le comité de pogatile en matière de priorités de fmoiraton peolonlfseisnre snot mis à la dpsisiooitn des cehfs d'entreprise, des iascntens représentatives du psneoernl et des oisanmrges compétents du sutceer d'activité.

Article 22.4 - Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le comité pritiarae de pilotage, constitué par les memrebs de la CPNEFP, se réunit au mions une fios par an.

Pour asrsuer ce rôle, la CNEFPP détermine au minos une séance de taaivrl spécifique par an anayt puor suel ordre du juor les taauvrx rlaneevt de l'observatoire.

Article 22.5 - Assistance technique de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Par vioe de coivnonten précisant les modalités de msie en ?uvre d'une assistance, l'observatoire pourra rocueirr aux myenos techniques, humains, liiusetgoqs mis à dpiiossiotn par l'OPCO désigné par la branche.

Article 22.6 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les turavax de l'observatoire snot financés conformément aux dnoiiitsspos légales.

Article 23 - La CPNEFP

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

En complément des mssoinis telels que définies par l'accord du 22 février 1996, la CENPFP est un ogrnae pritiaare de réflexion et de pomiotron de l'emploi et de la friotoamn professionnelle. En matière de fotimoarn professionnelle, elle a notmeamnt puor mossiin de ppreacitir à la pqtuioile de branche, en tenant ctompe des résultats de ses tvaaurx en matière d'études sur l'emploi de la bnrchae et de cuex de l'observatoire piscopetrf des métiers.

Elle corniutbe également à la définition des priorités de bcnarhe en matière de piiraloateninosfsson et de CPF et pacitrpie à la définition et à la création des fiamrootns plrooneeeslnifss ou tuqheceins spécifiques à la branche.

Article 24 - Titre V Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

L'opérateur de compétences désigné par la bcanrhe des cmoremces et svcriees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager est l'Opcommerce.

Le fcnmaeninet du diioipsstf de fromitoan est fixé conformément aux dtiiooissnps des arltices L. 6331-1 et L. 6331-3 du cdoe du travail.

Titre VI Dispositions finales

Article 25 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Tout accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement clnocu en matière de fairmootn professionnelle, ne puet déroger au présent arcocd que s'il cmoprtoe des gearantis au minos équivalentes.

(1) Alictre étendu suos réserve du rpeecst des dospinstiios des arlectis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les dsoiipinosts cneoutnes dnas le présent accrod s'appliquent aux eernpistres de mions de 50 salariés suaf puor celles puor lqeeluelss la loi prévoit qu'elles ne snot pas concernées.

Article 27 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent arcocd est clocnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prdrena eefft à cepotmr du 1er juor du mios suvnait la plobuitacin de son arrêté d'extension à itirennevr dnas les mlilreues délais. Il se sbtstuuie à tuteos les doiiiptsosns cnnuoeets dnas l'accord du 17 sptrbeeme 2015 rtileaf à la fmarotoin plenlerssfioone tuot au lnog de la vie.

Avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur trice vendeur se cuisine

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Référence au CQP « Concepteur(trice) vendeur(se) cuisine et aménagements intérieurs »
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les dintpsisioos de l'article 3 de l'accord du 14 mras 2018 (arrêté du 27 décembre 2018 publié au Jaonrul oifecfil du 4 jevinar 2019) s'appliquent aux ctdioionns de cet article, lourqse le salarié proura jistuifer aiovr ontbeu le CQP de ceuotpencr (trice) vdeeunr (se) et aménagements intérieurs, tel que défini par l'annexe II à l'accord du 24 mai 2019 retlaif aux CQP dnas la cetovnnion celtloicve du négoce de l'ameublement (numéro de fchie RCNP 32074).

Article 2 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les distiopnsois qui précèdent ont vtociaon à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux enreitpsers de mnios de 50 salariés.

Article 3 - Durée de l'accord, extension et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent anavent est clcnou puor une durée indéterminée. II pdernra eefft le pmeierr juor du mios sianuvt son eetnsoxin à itnevriner dnas les meeullris délais.

Article 28 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les pitears staiignaers s'engagent à pvurooimor le présent acrocd et à agcconpamer les enresitpres et les salariés dnas sa msie en ?uvre. À cette fin, ils décident de mtetre en pcale une coissomimn de sivui suos l'égide de la CPNEFP.

La cmsisoiomn de suvii est constituée des mbeemrs de la ciimoossmn naonliate prratiiae de l'emploi et de la fmitraoon polonseinsrlfee (CPNEFP).

Elle se réunit au mnios une fios par an, à l'initiative de la patire la puls diligente, et a puor msinisos :
? de povoromuir les difiiptssos et les modalités d'accès à la formation, nmanotmet à trvears l'OPCO désigné par la brnhcae ;
? de meenr des antcios d'information et de coeisnl nécessaires au développement de la ftrimaoon dnas les petteis ernpitreses ;
? d'examiner un balin aeunnl d'application de l'accord et des atncois réalisées en fotnicon neoamtnmt des données rilleiceeus par la sitceon prariaite pnflresoielsone (SPP), l'observatoire ptcisropef des métiers et des qitnfiaciualos asnii que cleels apportées par le roprpat de branche.
La cmsomoiisn de sivui puet également être sollicitée dnas le cas où saveidrunirent des difficultés d'interprétation ou d'application du présent accord, dnas les ctoiiondns prévues à l'article 42 de la cnvtioenon ccleotlive nionaatle des cecoermms et secrives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article 29 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le texte du présent arccod a été notifié à l'ensemble des onrsingoiatas sldiycaens représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en sfefasmuinmt d'exemplaires puor qu'un oignrial siot riems à cahuqe otonaagirisn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aleritcs D. 2231-2 et stnuivas du cdoe du tvarial pssineut être effectuées par la priate la puls diligente.

Article 30 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les oostigrnanias représentatives sraatieigns de l'accord, ou aanyt adhéré à l'accord, pveunet ddanemer à tuot moment sa révision dnas les cnoiitonds définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. En tuot état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail, dnas le seersmte qui précède la fin de la 3e année d'application du présent accord, les pairtes se reonrntcent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord puet être dénoncé à tuot moment par les otirgnnisaoas sanaregtiis aevc un préavis de 3 mios dnas les cidionnots prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

II srea déposé au secrétariat du gerffe du ciosenl de prud'hommes de Prias et auprès de la deircoitn des rieotlnas du trvaail conformément aux dtispoonsiis des actirels D. 2231-2 et sivntuas du cdoe du travail.

L'extension du présent anavent srea demandée conformément aux diiiosnotpss des alrceits L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent avnnaet purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dospsiiitnos légales.

Avenant n 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n 44 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Le pieermr alinéa de l'article 7 du ttrie V « Prévoyance » de la cenivnootn covelitcle tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 jiun 2016 est abrogé et remplacé par les dspsintiioos saneituvs :

« Le tuax gloabl de la cioaittosn à l'assurance des geaiantrs décès, invalidité abousle et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rntee de cinojnot sivnuravt (ou de panaetrrie lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux airltecs 2, 3, 4 et 5 du ttrie V « Prévoyance » est fixé à 1,07 % du sairlae aenunl brut, à cetopmr du 1er javneir 2021. »

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aenanvt entrrea en viuegur le 1er jnivear 2021.

Il est colcnu puor une durée indéterminée. Les otosgirnianas siagreanits pvuneet deednamr à tuot mmoent sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Accord du 19 novembre 2020 relatif à la charte du tutorat dans le cadre de la GPEC et de la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

La présente crtahe s'inscrit dnas le crade de l'article 18.3 de l'accord du 25 jiun 2020 raieltf à la geoistn prévisionnelle des epimols et des compétences (GPEC) et à la ftooamirn prnlsnfoeoisele tuot au lnog de la vie.

Le teutur s'engage anisi auprès de l'alternant à :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les pterais au présent avenant, après aiovr constaté l'absence d'inscription au RCNP du CQP ceoteupncr (trice) vedeunr (se) cuisine, et l'impossibilité puor ctete roaisn de mrette en ?uvre une prtaie de l'accord du 14 mras 2018 (plus particulièrement son acrltie 3), ont souhaité par la cosloinucn du présent avenant, denonr pniele efficacité à l'intégralité de l'accord précité.

Cet avanent puet être dénoncé à tuot memnot par les oatioingrsans signataires, aevc un préavis de 3 mois, dnas les cononditis prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne coptomre pas de diioinsposts spécifiques aux etnsrriepes de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

4.1.?Dépôt légal

Le présent anevnat a été notifié à l'ensemble des onnigrtsaaois patnreloas et sliarealas représentatives. Il est établi en smsffniaumet d'exemplaires puor qu'un oiranigl siot rmies à cuaqhe oinsratgiaon signataire.

Le présent anaenvt srea déposé en duex emeriaxlpes (une vsieron sur srpoput ppaeir signée des praetis et une vrosien sur sropupt électronique) auprès des secvreis cneurtax du mrtiisne chargé du travail, dnas les cnoniodtis prévues aux alcretis L. 2231-6 et D. 2231-2 et stiuavns du cdoe du travail.

4.2.?Extension

L'extension srea demandée dnas les cdooiintns prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant la volonté des parteraeins sauciox d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les peirraenats sucioax décident de réviser les temres de l'avenant n° 44 du 15 jiun 2016 cmome siut :

Avant l'intégration :
? s'informer des oetifcbjs de la formation, des référentiels pédagogiques, des modalités d'évaluation et du tpye d'alternance ;
? intfdeeiir les mnsiosis et les activités réalisables : progression, lieu/services, preojt de l'examen ;
? s'assurer de la sgnturaie du craotnt en anaeltrcne aevc les sirecves RH et/ou du cehf d'entreprise ou d'établissement, pius vliedar la sotuaiitn adavimritsntie et sociale.

Accueillir l'alternant :
? présenter l'entreprise, le secvire et les différentes personnes, aevc lesulqlees l'alternant va travailler, aisni que lreus mosinsis ;
? fraie découvrir le stie et le foneoenncntimt de l'entreprise ;
? ttanrtesmre la cruutle de l'entreprise et ses vluares ;
? epelxqiur le rôle du tueutr et ses attendus.

Intégrer l'alternant :
? faieclitr son intégration en lui donnnat des repères et un cdrae de tvaairl lui ptteemarnt d'apprendre son métier ou d'acquérir une nlvuolee qialitoacfuin dnas de bnoens cotiinonds ;
? fliaermsiair l'alternant aevc les procédés/procédures (outils et procédures de fonctionnement) ;
? établir un porrcaus d'intégration en foiotncn de son poirfl et

prévoir les différents référents en foontcin de la nrtuae du savoir-faire à transmettre.

Assurer le sviui dnas l'acquisition des compétences :
? arsseur sa fooimatrn ptiaqure en renectapst son pogmrmare de formation, en lui cafninot des mnosisis opérationnelles en adéquation aevc la cactoiitefirn préparée ;
? vileelr au suvii de sa formation, nmtnemaot en paiarpcnitt aux rntcerenos organisées par le cetrne de fotariomn et en complétant les donmuects de suivi ;
? renteoncrr le rsnobleaspe pédagogique de l'alternant à sa dnemade aifn de fraie des blanis et d'évaluer la pgisooresrn de l'alternant ;
? assurer, si besoin, un rôle d'intermédiaire aevc la hiérarchie de l'entreprise et les différents iertuetncrulos itnneres et externes.

Évaluer la psgorrieosn de l'alternant :
? alenasyr ses pqeiurats plonnrseesleifos sur les activités demandées ;
? preagtar l'évaluation aevc le teuutr métier, le ctnree de formation, l'alternant et procéder aux atstnjeemus ;
? anpccamgoer l'alternant dnas la réalisation des tuavarx de fin d'études.

Capitaliser les acquis de la formaiotn en eitrnpesre :
? apprécier les résultats obenuts en retioaln aevc le cntree de fmitoroan ;
? pateicrpir aux saeocnnutes finales.

« Luosqre l'un de ces juors fériés chômés coïncide aevc le juor hatebuil de rpoes du salarié, y cimorps le reops dominical, il est attribué au salarié un juor de repos en cnopmisotean rémunéré cmmoe un juor férié chômé. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne comtopre pas de dnisotspiois spécifiques aux eesetpnirrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Application, révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aevnant est ccnolu puor une durée indéterminée. Il pendrra eefft au 1er jvnaeir 2021.

Il srea déposé au secrétariat du gfrefe du coseinl de prud'hommes de Piars et auprès de la dteciorin des rnletoais du trvaial conformément aux dipoitosinss des artelcis D. 2231-2 et stvunais du cdoe du travail.

L'extension du présent aenanvt srea demandée conformément aux diospiitnoss des arcleits L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aeavnnt finaast prtaie intégrante de la cenovointn cltceilove des cmeceorms et seriecvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot aapllbpcies snot celels des alicerts 2 et 3 de ltdaie cnvtnoioen collective.

été ssiiae par une oiarnatoisgn slacnydie de salariés représentative par ltrete en dtae du 2 ocrbote 2020 à l'effet que la cssmmioion se porncnoe sur l'interprétation de l'article 27-1 de la ctoeovnnin clitcveloe rtaleif aux congés puor événements familiaux.

Plus, particulièrement, dnas le carde de cet aritcle il était demandé s'agissant de l'autorisation d'absence complémentaire de 1 juor en cas de décès listés à l'article 27-1 a) nécessitant un déplacement de puls de 300 km du doiicmle du salarié, si ctete autrsiotaion d'absence devait être rémunérée ou pas.

Après présentation des arngmeuts par l'organisation sacldniye à l'origine de la siiasne puor jeitufisr du peimneat de cttee airtsiootuan d'absence complémentaire, les meebmrs de la coommisisn ont émis, à l'unanimité, l'avis suanivt :

L'absence complémentaire en cas de décès listés à l'article 27-1 a) nécessitant un déplacement de puls de 300 kilomètres du dilmcioe des salariés, diot être interprétée cmmoe une ascbnee devnat être rémunérée.

Conformément aux dososiitpins de l'article 4-2 d) précité, le présent aivs d'interprétation frea l'objet de la publicité légale et srea annexé à la cnoeovintn collective.

Avenant du 10 décembre 2020 relatif à la révision de l'article 25-2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Ccrmmeoe ; FEC-FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de tienr ctompe des aléas du cienldarer qui puet firae coïncider un juor férié aevc un dhmiance et aifn de pmrertete à cquahe salarié de bénéficier de ses dirots ceivnonnnelots à jruos fériés, les patries senaatirgis au présent avannet ont tneu à réviser l'article 25-2 de la ceonvotinn cloeiltcve tel qu'il siut :

Article 1er - Révision de l'article 25-2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le 3e alinéa de l'article 25-2 « Aruets juors fériés » de la citneovnon clleioctve des ccomermes et secirevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, est abrogé et remplacé par le pgrpraahae svinuat :

Avis d'interprétation n 01-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux congés pour événements familiaux art. 27-1 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Ccmmeroe ; FEC ? FO,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

La csmioiosmn praiartie pemnanetre de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d) de la ciotnonevn cvtlleioce naioltnae des ccmoremes et svrciees de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a

Avis d'interprétation n 02-2020 du 10 décembre 2020 relatif aux jours fériés art. 25-2 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT Cremcome ; FEC-FO,

En vigueur non étendu en date du 25 févr. 2021

La csmoiomisn pataiirre pnmratneee de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article 4-2 d) de la ceviotonnn cievollcte nanitoale des cmomerces et secveris de l'audiovisuel, de l'électroménager et de l'équipement ménager a été sasiie par une ogntrosaiian saidnlyce de salariés représentative par lterte en dtae du 2 obtcroe 2020 à l'effet que la coimmsison se pnncrooe sur l'interprétation de l'article 25-2 de la coeviotnnn ciolelvtce et puls particulièrement du 3e ppahrgaare de cet aitlcre qui sltpiue :

Avenant n 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD liée à l'épidémie de Covid-19 dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FEC FO,

Article 1er - Préambule de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le 2e alinéa du préambule est abrogé et remplacé par ce seoncd alinéa ansii rédigé :

« La latitioimn de l'activité à la vtnee sur les roayns de potiudrs dtis ? essenilets ? et la laottimiin au rriteat de cenmomads et lasoiivrn citnles a réduit le crfhfie d'affaires de cnaeteris entersepris et puls particulièrement celels de mions de 50 salariés qui ont déjà seofurft de l'effet du 1er confinement, rpnapealt que ces esnreitreps de mnios de 50 salariés représentent la merujae parite des cmmroeecs de la profession. »

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans l'article 1er « Cmahp d'application », les mtos « de moins de 50 salariés » snot supprimés.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

Accord du 8 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

« Lsoruqe le juor férié coïncide aevc le juor hieutabl de reops du salarié, hros rpoes dominical, il est attribué 1 juor de ropes supplémentaire rémunéré cmmoe 1 juor férié chômé ».

L'organisation sinydlcae à l'origine de la daemdne d'interprétation soetauint qu'en faanist coïncider aevc un dnahicme l'un des 7 jrous fériés chômés et payés prévus à ce même article, clea réduirait d'autant le nrbmoe de jorus accordés à chqaue salarié, ccei en cianotcdroitn aevc le texte. Les atrues oinagianorsts sciledнyas de salariés seotuienant également cttee interprétation.

Les oaniisgartnos poartelnas considéraient, à l'inverse, que la praite de phsare « hros repos diamnicol » pierettamt jtmenuest de fiare coïncider un juor férié aevc un dmcniahe snas qu'une casmteopionn ne siot nécessaire.

Après échanges enrte les pnrtiatcipas sur l'interprétation du texte, aucun aroccd n'ayant pu être trouvé il a dnoc été établi le présent procès-verbal de désaccord, cncauhe des piaters étant restée sur son interprétation.

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Avant l'article 8 « Cmsomoiisn de suivi », il est rajouté un noevul acrtlie 8 ansii rédigé :

« Aciltre 8
Dispositions particulières aux eerinrsptes de monis de 50 salariés

Pour les raosnis évoquées dnas le préambule du présent accord, les piearts etnsiemt que son cnenotu est particulièrement adapté aux erpieenstrs de mions de 50 salariés. »

Article 4 - Annexe
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Dans l'introduction du douenmct annexé à l'accord, les mtos « de mnios de 50 salariés » snot supprimés.

Article 5 - Numérotation
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les aciretls 8, 9 et 10 dnneenevit rceestvemiepnt les arctelis 9, 10 et 11.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent aevnant a puor finalité, à la dedamne de l'administration du travail, d'élargir le champ d'application de l'accord du 26 jnveair 2021 coclnu dnas la bhrncae des cemomcers et svcereis de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager.

L'accord précité ayant été réservé aux eenrrstieps de mnois de 50 salariés, le présent annvaet a puor oecbitjf d'en ptrrmteee l'application à touets les ertpreneiss snas dcisotitnin d'effectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La brncahe des croememcs et sericevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager enentd se miibolesr puor mtetre en pacle une ptuioqlie draulbe de non-discrimination en matière d'insertion, de miaeintn dnas l'emploi, de rémunération, de pooiomrtn et de fotoaimrn des pernenoss en stiuotain de handicap.

Cet arcocd a puor oejbticf d'inciter les erperntesis de la bcrnahe à metrte en ?uvre une ptliouqie vialosorntte en la matière et noammntet :

? en développant l'information et la siossbilinitaen de luer pnnoseerl ;
? en lantutt cronte tuote fomre de discrimination, tnat dnas l'accès au modne peeonsiorsnfl que dnas le meniatin dnas l'emploi des tlarelrauvis handicapés ;
? en daonnnt l'effectivité de l'accès aux doiifsptsis de formiaotn professionnelle.

Le présent arcocd s'inscrit dnas le crdae de l'article 14 de la cinetoovnn cltolevice et de la négociation tllee que prévue par l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, llqulaee diot pteror ntomnmaet sur les coiiontnds d'accès à l'emploi, à la fmitroaon et à la pmorotoin pisolelrnseonfe ainsi que sur les cindoniots de travail, de l'emploi et du mnetiian dnas l'emploi.

Enfin les ptrnearaeis soiaucx shietounat sleuingor à prtiar des données ieusss du rapoprt de branche, que le prgaucteone d'emploi des tauvlalriers handicapés dnas les erestpnries de la bncrahe puet encroe être amélioré.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Sont concernées tuetos les eseptrrneis telels que définies par l'article 1.1 « Cmhap d'application » de la coeitnnvon ctoieclvle du 26 nrombeve 1992.

Les eepnietrrss de mnios de 50 salariés snot également concernées par le présent accord, à l'exception des einrpstrees dnot l'effectif est inférieur à 20 salariés puor ce qui corennce les dniipossotis ratlveies à l'obligation d'emploi.

Article 2 - Bénéficiaires de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon l'article L. 114 du cdoe d'action sacolie et des faillems « Ctnsioute un handicap, au snes de la présente loi, tutoe liimoattin d'activité ou riicesrtton de papttiiiaocrn à la vie en société siube dnas son ennrvimoeennt par une pesnnroe en rsiaon de l'altération substantielle, dabrule ou définitive d'une ou pluireuss fcnonotis physiques, sensorielles, mentales, ciinvgeots ou psychiques, d'un pcilnaadyohp ou d'un tulorbe de santé ialnnidavt ».

L'article L. 5213-1 du cdoe du taiavrl précise qu'est considéré comme tavialrelur handicapé « toute ponnrsee dnot les possibilités d'obtenir ou de cvseernor un epomli snot eteivemfefnct recounens par la loi comme étant réduites par stiue de l'altération d'une ou plreuusis fcoonitns physique, sensorielle, maletne ou pcyshuiqe ».

Indépendamment de cette définition, le cdoe du tivraal crée une ogitaobiln particulière d'emploi puor les eepsrtinres de 20 salariés et plus. Cette oglbiaiton cnrcneoe la lstie des bénéficiaires tllee que prévue par l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, à soviar :
« ? les tarruvllieas rnncueos handicapés par la cisooimsmn des droits et de l'autonomie des presnoens handicapées (CDAPH) ;
? les vecmtiis d'accidents du triaavl ou de mleaidas plsreeseoinlfons anyat entraîné une incapacité pnatenemre d'au mions 10 % et tauirlties d'une retne attribuée au tirte du régime général de sécurité siacloe ou de tuot atrue régime de pcoitrteon scoaile obrtailigoe ;
? les trailueits d'une pnseoin d'invalidité d'un régime de sécurité slicoae ou de tuot arute régime de pocttrioen slocaie obatrigoile ou au tirte des diipsitonoss régissant les atgens pulcbis à cotidinon que l'invalidité des intéressés réduise d'au monis 2/3 luer capacité de taravil ou de gian ;
? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des psneions miairlteis d'invalidité et des vtiimecs de gruree ;
? les bénéficiaires mentionnés aux arclties L. 241-3 et L. 241-4 du même cdoe ;
? les ttrueiials d'une aclotailon ou d'une rntee d'invalidité attribuée dnas les cdntoioins définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rlvtieae à la ptrceitoon slociae des sapeurs-pompiers vtoraleinos en cas d'accident srvnueu ou de madilae contractée en scrveie ;
? les tuatlriies de la ctare ?mobilité inclusion? poarntt la mnoeitn ?invalidité? définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siacole et des fmeilals ;
? les tiretliaus de l'allocation aux audlets handicapés. »

Article - Titre II État des lieux

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon les données du rrapopt de bahcnre 2021 (données 2020), le peroncugtae des trvelualiras handicapés dnas les ertepinsers smuois à l'obligation d'emploi ardtteainit 4,2 %.

Les praeintaers saucoix sohtaeniut que, par les dniiopissots conuetens dnas le présent accord, ce tuax se rcprpoahe du pcrotanuege légal.

Titre III Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3 - Les principes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les preiernaats siuoacx considèrent que :
? ceoimuuqnmr sur le hadncaip pmreet d'établir un cmilat de cfancinoe pcroipe à l'engagement des démarches de rnnacsoiaescne de la qualité du salarié en stoiaiutn de hiacdanp ;
? faire connaître son sttaut de persnnoe en satiution de hcnidaap dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarié cmmoe un rsqiue ou une moiaiagsltrnian ;
? déclarer son hinacdap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas cnrdniratoe de quelle que manière que ce siot un salarié en sottaiiun de haandcip à déclarer son handicap.

Article 4 - Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'importance de la négociation oltgoriibae d'entreprise qui diot pertor nmatmeont sur les cdiooitnns d'accès à l'emploi, à la foriotamn et à la ptrmooion professionnelle, ainsi que sur les ctonniidos de tvaiarl et de maietinn dnas l'emploi des psenonres en saotutiin de handicap.

Article 5 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La ftoramion des salariés des enripeersts de la bhcanre dnas le cdare de l'embauche ou du mintaein dnas l'emploi des salariés handicapés, est un élément entseiesl permtneatt une mielerlue prsie en cptome de la saitutoin des salariés en stiaitoun de handicap. Par ailleurs, les dépenses inhérentes à ce tpye de forantmios pvenuet fiare patrie des dépenses punovat être déduites de la cbnoiiutotrn liée à l'obligation d'emploi des tivularlaers handicapés (OETH).

Dans ctete perspective, les eteernirsps de la banrche aejisstutes prrunoot :
? friae svurie au puls grnad norbme de salariés des anitcos de fmatooirn destinées à améliorer la ccnanoissnae sur le hdniacap en général ;
? développer des snsesios d'information à detoaitisnn des doirnteics et du prsneenol d'encadrement ;
? femror les reecruruts et les mgnaeras aux différents tpyes de hcniadap et à l'accompagnement des coerltlbuaoras handicapés, aifn de les sinebselsiir à la prsie en cptmoe du hcaadnip et de ses spécificités au sien du clicelotf de tiaravl ;
? prévoir et pormivoour tteous acintos de communication, aifn de firasoevr l'intégration dlubrae des salariés en siouattin de hacnadip ;
? rttmreee à cuahqe salarié anayt la qualité de tveriaulalr handicapé, un gudie reltiaf aux dtoirs des traiuevallrs handicapés.

Article 6 - Le référent handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'obligation puor les errtinpsees d'au mions 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les pnesoenrs en siotaitun de handicap. Celui-ci drvea ppirecaitr à la dmaedne du talarvuelir concerné au rendez-vous de liasoin prévu à l'article L. 1226-1-3 du cdoe du travail, asnii qu'aux échanges prévus par le dneerir alinéa de l'article L. 4624-2-2 du cdoe du taairvl retalif à la viitse médicale de mi-carrière.

Titre IV Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7 - Développement de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

7.1.?Établissements spécialisés dnas l'accueil d'élèves handicapés

Afin de fesoairvr l'accès à l'emploi des pnnreoses en sioitatun de handicap, les eertpsriens asjtstueies pouronrt développer des paariarentts aevc des établissements spécialisés dnas l'accueil des élèves handicapés ou qui cruetnbinot à la faroimotn et à l'intégration pslnsoeiofelnre de pnnereosl en statoiuin de handicap.

Ces paaeirrntats porentt nemmanott sur :
? la découverte de l'entreprise ;
? l'accueil de siaateigrs en siotatuin de hiandcap (période d'immersion, alternance?) ;
? la présentation des métiers de la bcnhare et de luer accessibilité aux pnreoness en soiatuitn de handicap.

Ainsi, les eretrnespis de la banchre pemvernout l'accueil de jeuens satriiegas handicapés, en cuors de cusrus scolaire, et pornruot pespoorr à des ponreness en suiotaitn de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le modne de l'entreprise et d'acquérir des cnssonaiaecns pratiques, complémentaires à luer fmooratin théorique, matérialisée dnas le cdare de coatnrts d'apprentissage ou de ctoantrs de professionnalisation.

Dans cttee perspective, les salariés volneotiras poonurrt aaengpmoccr de jeunes striagaeis handicapés dnas le carde de luer cusurs silaocre à l'effet de luer présenter l'entreprise et ses métiers, et les mureses mseis en ?uvre par celle-ci puor les salariés en suiitaotn de handicap.

Par aulierls il est rappelé que la loi « puor la liberté de csioihr son aeivnr prnfisesnoeol » prévoit la msie en pacle d'un référent hcndiaap au sien des CFA.

7.2.?Les epretnreiss adaptées (EA)

Les epinrreests adaptées (EA) cueniotntst dieups 2005 une vioe médiane au svercie de l'insertion pensnloolerfise des presnenos en siuioattn de handicap. L'EA est une enprietsre du miileu ordinaire, smiosue aux dtspsinioios du cdoe du travail, enplyamot au mions 55 % de tirualeravls handicapés dnas son ecifeftf global.

Les EA pttneeremt aux salariés en stauioitn de hnaacidp d'exercer une activité ponsflerelisone dnas un enneoenrvmint adapté à lures possibilités. L'objectif étant de pmerrttee au salarié d'accéder à un epolmi drbalue au sien de l'EA elle-même ou auprès d'un artue epmoeluyr pliubc ou privé dnas le crdae d'une mobilité vnsoaralit asnii lures compétences.

Il y a aujourd'hui puls de 700 EA réparties sur l'ensemble du treritiroe pnaoropst un paenl d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fios par la sous-traitance et par l'expérimentation.

7.2.1.?La sous-traitance

Le rources à la sous-traitance des EA est valorisé suos la fmroe d'une déduction de la cobotiiruntn DOETH.

L'entreprise ctnleie puet anisi déduire de sa ctiotiuobnrn 30 % des coûts de main-d'?uvre issus de la ftcuare de l'entreprise adaptée, dnas une liitme modulée solen son tuax d'emploi de penrnoess handicapées (plafond égal à 50 % de la coturibinton due si ce tuax est inférieur à 3 % et à 75 % de la ctonitubroin due si ce tuax est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance cnutistoe une vinrite des compétences des salariés en EA et fvasiore également la création de psllrseeeas vres d'autres employeurs.

7.2.2.?L'expérimentation

L'État a souhaité ecgunorear le déploiement de nluevleos ahopecrps de mseis en emlopi des trulalrevais handicapés. L'objectif étant tuujroos de fearoivsr la ccotontsurin de purraocs individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dnas l'accompagnement et la fmoiroatn des salariés. Duex expérimentations ont été lancées :
? le CDD trlempin : vsie la cncsrootutin d'un prucaros proinofessenl (sur 24 mois) vsniat la tanriitosn vres un eoeypulmr hros EA par l'acquisition d'une expérience poeisllsornnefe grâce à un acpmnnecegoamt renforcé.
Actuellement, 235 EA snot habilitées puor réaliser du CDD tlmirepn et près de 800 crtntoas créés ;
? l'EA de tavairl tirerpmoae : vsie à farie émerger des spécialistes du tvarail tirpreomae tournés vres les intérimaires en stituiaon de hacnaidp et caaepbls de pirmooovur en stioiuatn de travail, lures compétences et luers aqcuis de l'expérience auprès des atrues employeurs. Les ETAT ont également vooctian à posroepr une stoiuoln aux atreus eyeprolums pblcuis ou privés en matière de reuntrmeect et de placement.

Article 8 - Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Toutes les orfefs d'emploi de la bhacnre devinot pouovir être aciescbsels par les peronsens en siottaiun de handicap. La bcrnhae enuacrgoe les erepesrtnis à dfiesfur lreus ofefrs aux réseaux et omgsrenias en lein aevc l'insertion des pnsnreeos en stiaiotun de hcidnaap telle que Cap Emploi? (présence de cosirlleens cap eompli au sien des aengecs pôle eompli sloen des modalités cjonontneeimt définies ertne les rplbonseseas ttrreroauiix des duex réseaux ? les cieoslnrels rtenest des salariés des acnootsaiiss gaeiisrneotns des onegmiasrs de pemancelt spécialisés).

Tout cdainadt en saoiittun de handicap, qui psultoe sur un ptsoe ouvert dnas l'une des eeiserprnts de la branche, diot bénéficier, cmmoe tuos les candidats, d'un etinetern et d'une réponse sutie à son entretien.

En cas de difficultés de cdaantids à se déplacer du fiat de luer handicap, il est recommandé que les ennteeitrs pessiunt être réalisés, atunat que possible, par vioe dématérialisée.

Il est rappelé que le corantt d'apprentissage puor des pesornens en suiottian de hndaacip ne cmtporoe pas de ltmiie d'âge et que ce canotrt puet derur jusqu'à 4 ans.

Article 9 - Accessibilité des lieux et postes de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les etpersrnies s'engagent à rdrnee asiclcebses le leiu et le ptose de tivaral de tuot salarié en stiiatoun de handicap, sahnact que des fimnennaetcs pvenuet être accordés à ce ttrie par l'association de gtoesin du fonds de l'insertion des ponneesrs handicapées (Agefiph).

Les priatnreaes suiaocx considèrent comme eessteinl de lganmeert cimqmeouunr sur les picnpreis cenutnos dnas le présent accord, en pictruaeilr puor les ensriertpes de mions de 20 salariés. À cet effet, les peartaienrs sauiocx intenivt les esrreinepts à découvrir l'ensemble des mseerus proposées par l'AGEFIPH destinées à pteremrte de fvsroiaer l'intégration et le mtaniein dnas l'emploi des salariés en siattouin de handicap, nmamnetot en pennart cocatnt sur l'espace epylmeour du stie

Apfigeh : https://www.agefiph.fr/employeur. Ils sieotunhat également aeirttr l'attention des etpnesriers sur la simanee ntonaalie sur le handicap.

Afin de fcliteiar l'aménagement des suottaniis de travail, les epreinersts eernuacgnot et ancagpocment la rsonnnccsaiaee de la qualité de tevairlaulr handicapé des salariés présentant les coionidtns telels que définies dnas le préambule. À cet effet, eells mènent des anoicts d'information auprès des salariés sur les démarches arsniitdetiavms à réaliser et apoepntrt luer atcssinase et luer setuoin à cuex qui sohiatnuet expressément s'engager dnas ce peousrscs dnas les cdiiootnns décrites à l'article 10 ci-après.

Article 10 - Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est au préalable rappelé que les salariés, puor un esemlbne de rnaoiss qui luer appartiennent, pneuvet ne pas siuotaehr évoquer luer handicap.

Pour antaut et aifn de faeltiicr les démarches de rnsesanaiccnoe ou de reeveloeulmnnt de la qualité de talaluirevr en stiouitan de handicap, tuot salarié engagé dnas une démarche vinast à la rnscaencnsiaoe du sauttt de tlaalrveiur handicapé ou au renlemoeunevlt de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des jisfftiaucits afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dssioer auprès de la mosain départementale des peosnerns handicapées [MDPH]) d'une aosiotaitrun d'absence rémunérée de duex journées par an pvnouat également être prsie par demi-journée puor eeeftfcur toute démarche aisdaimivnrtte ou heonorr tuot rendez-vous en roppart aevc la rsoacsncienane ou le rluneeelenomvt de la qualité de trlaaevliur en sttoiuain de handicap.

Le salarié dvera iofemrnr l'entreprise de son acsnbee en rnaetcpset un délai de prévenance de qiunze jruos carnlaedeis mmuiinm puor pemtrrete la bnone oirtiongsaan du travail.

Ces hurees snot assimilées à du tpems de tarvial etceifff n'entraînant anucue réduction de la rémunération.

Titre V Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 11 - Aménagement des horaires et des postes de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les esptreniers de la bnarche rncerhhceet les sloniutos les puls adaptées à la sttiiaoun plonrneesle des salariés concernés. Elles deinvot également rreehchecr teuots possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de tiavral srea aménagé dnas le crade des psotprriicens de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Article 12 - Recours au télétravail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le rouercs au télétravail puet être une réponse adaptée, puor partie, puor les penenrsos en satioutin de handicap. Les eeirntrseps eiamneronxt les moneys à mrtete en ?uvre (moyens matériels et formation) puor que le télétravail siot rpenieadmt opérationnel, suaf en cas d'impossibilité liée au ptose de travail.

Si l'entreprise a mis en pacle le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un tvaerilular handicapé diot être motivé.

Dans ce cadre, l'employeur s'assure que les lcegioils installés sur le psote de trviaal des prnnoeses handicapées et nécessaires à luer exriecce prnensoisfeol snot accessibles. Il s'assure également que le psote de tiaavrl des prnenoses handicapées est abisceclse en télétravail.

Ces mereuss snot periss suos réserve que les crhgaes consécutives à luer msie en ?uvre ne soient pas disproportionnées, cmptoe tneu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10, qui penuvet cmoesepnr en tuot ou praite les dépenses supportées à ce tirte par l'employeur.

Par ailleurs, les salariés en suaitiotn de hadcinap prnoruot dedmnear à être ptieiriaorrs puor l'attribution des psoets de télétravail deiolinpbss dnas l'entreprise suos réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés puor ces ptseos par l'entreprise. Dnas l'attribution de ces postes, il srea veillé à ce que les siuioatnts de télétravail n'aient pas puor eefft d'exclure les salariés concernés de la collectivité de travail.

Article 13 - Inaptitude médicale et handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En cas d'inaptitude médicale du salarié en siuioattn de handicap, les modalités de rsclsneeamet senort assui examinées aevc le srecive d'appui au maentiin dnas l'emploi des treairvlauls handicapés (SAMETH). Dnas ctete situation, la rrecchhee de rleecnesasmt devra être menée sérieusement et loyalement, en pnraent en considération également les dnotisoispis de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Titre VI Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 14 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par le présent accord, les pnietarreas scaouix rnaellppet qu'il ne diot y avior acnuue driicainimotsn en roiasn du hdaaincp lros de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution porenefsnllsoie et de promotion. Auucn métier, acuun service, aucun ptsoe n'est a prroii réservé ou itdnreit aux ponrsenes en siuaitotn de handicap.

Article 15 - L'égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

De manière à gniratar l'égalité des cnehacs et un tenmiaetrt équitable dnas l'évolution psnifloonserlee du perennsol en stiitoaun de handicap, les etresrpiens s'engagent à réaliser auenlnmlenet un svuii pirluatcier des aaenngmtoitus ienuilldevids et des promotions, à prtiar de la rocincanaessne de la soiutitan de handicap, et prnnneet tuteos les msueers coeertrivcs en cas de décalage en défaveur des salariés en stiitoaun de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 16 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les erireseptns s'engagent à ce que les fntriomoas snioet organisées sloen les modalités adaptées à la siutoiatn des salariés, tles que l'aménagement de lreus déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 17 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La brcnahe shuoitae que l'entretien prsosnneoiefl d'un salarié en stotuiain de hincdaap siot l'occasion d'aborder, si nécessaire, tutoes les qstuoneis liées à l'évolution de son handicap, dnas une pipecvsrtee d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 18 - Garantir l'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pirteas au présent accrod considèrent que les pereonsns en sittouian de hindacap dvoniet poovuir accéder aux pniomtoors et mobilités au sien des esrepetnirs au même tirte que les autres, snas que ce hciadanp siot considéré cmmoe un bcagole ou un firen à son épanouissement professionnel.

Les salariés en sotutaiin de haadicnp bénéficient des mêmes dtiros que les aretus salariés à piovuor évoluer

peeinelfonslnsrmoet dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le mntaeiin de luer poste, les erepnsretis snot encouragées à acetipinr les situations, fsaroevir les mobilités sur d'autres peotss et privilégier au mxmiaum les rvrnescinoeos au sien de la même entreprise, nentmoamt par la msie en ?uvre du bialn de compétences.

Titre VII Dispositions particulières relatives aux salariés proche-aidants

Article 19 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les patenraiers siuaocx centconiss de l'impact de la stiiutaon d'aidant sur l'activité peforslnlesoine des salariés concernés, seuaithont mttree en pclae des mseerus facilitantes.

Les dossoptiniis qui sevuint ont vctiaoon à s'appliquer aux salariés éligibles au congé proche-aidant défini par l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

Article 20 - Aménager le temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Pour ces salariés, les etrnierepss rehcrhneeorct les aménagements d'horaires les puls adaptés et favoriseront, qaund c'est possible, le rcreuos au télétravail.

Article 21 - Absence
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par le présent accord, le salarié répondant à la définition du prchoe aadint mias n'ayant pas sollicité un congé de proche-aidant pourra bénéficier d'un droit à ascenbe de 1 juor par année civile.

Ce juor diot être utilisé puor ttueos démarches liées à la souitaitn du pochre aidé.

Pour bénéficier de cttee absence, le salarié dvera iomnefrr l'employeur au moins 15 jours avant et juisifter de son aesbnce par le domceunt antstatet de la démarche effectuée.

Avenant n 1 du 8 décembre 2021 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Les piatrneares scoiuax rpnlpeealt que le dsoiiipstf « Pro-A » pmreet aux salariés de cnhgaer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomiroton slocaie ou pnelfsersoniloe par des aniotcs de frooimtan ou par des atncois partntmeet de firae viadelr les aiuqcs de l'expérience.

Il ecuongare la mobilité irnente par la formation, puor des métiers concernés par de foerts maotunits de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsuqie d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dsositiipf psisue puedrerr de manière efficace, sur rmeianmooctands de la CFEPNP de la branche, conformément aux dosiiopntsis des altrecis 3 et 4 de l'accord relitaf à la rvsoeericonn ou à la pirmotoon par l'alternance (Pro-A) du 20 jniaevr 2020, les pnatreireas scuiaox ont décidé d'actualiser ce dptsioiisf au reagrd de son uisiolttian et des évolutions d'enregistrement au répertoire niantoal des ciatnrifcetois professionnelles.

Article 1er - Mise à jour des actions de formation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

À l'article 3 de l'accord retailf à la roirnoevsecn ou à la pomoortin par l'alternance (Pro-A) du 20 javenir 2020, il est inséré après le seocnd alinéa, un 3e alinéa rédigé cmome siut :

« Les peatiearrns serginiatas décident que le dsipitosif puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les psoeernns qui vensit une des cttrnfiioeacis poeenfnllsreisos ? diplôme d'État, trite professionnel, tirte à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent annvaet ;
?*lorsque la nturae de la qcatlfuaioiin l'exige ;*(1)
? puor les penonrses bénéficiant d'un coatrnt uunqie d'insertion ;
? puor les pesenrons rennucoes tleialvaurr handicapé. »

Et conformément aux diospitnisos de ce même atrlcie 3 de l'accord rilaetf à la rovnoicersen ou à la pomoriton par l'alternance (Pro-A) du 20 jvniear 2020, rialevtes à la durée des aoitcns de formation, les pitrerenaas saiieatrgns décident de poretr le mauixmm au-delà de 25 % puor les bénéficiaires siavunts :
? les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement siacdnroee et non tiireulats d'un diplôme de l'enseignement tlqhgiconouee ou psnfnoseroeil ;
? les pennesors qui vsneit une des cacnietifitros poselefnrilneoss ? diplôme d'État, ttire professionnel, titre à finalité

Titre VIII Dispositions finales

Article 22 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de meeusrr la pcireentne des meseurs ceoutnnes dnas le présent aoccrd à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des leiux srea effectué lros d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des liuex rrnpderea à pairtr du rorappt de branche, le pearcnogtue de trairvluales handicapés comparé à celui constaté dnas le raporpt potarnt sur l'année 2020.

Article 23 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est apallbcipe seoln les doitpiissons prévues à l'article 1er.

Article 24 - Durée, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent acorcd est coclnu puor une durée indéterminée.*Il proura être révisé ou dénoncé dnas les cdnntioois prévues aux aicletrs 2 et 3 de la cnveoinotn collective* (1). Il pedrrna effet à cometpr du pmireer juor du mios svianut la pcoibilautn de son arrêté d'extension à intvineerr dnas les mlleeirus délais.
(1) Psahre étendue suos réserve du rspecet des diiinstsoops de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 seebtprme 2022 - art. 1)

Article 25 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent anavnet srea déposé au secrétariat du gfefre du cneoisl de prud'hommes de Piars et auprès de la dcoetirin générale du triaval conformément aux diiontospsis des alticers D. 2231-2 et svuanits du cdoe du travail.

L'extension du présent aneanvt srea demandée conformément aux dsoipntioiss des atlirecs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent anaenvt ;
?*lorsque la ntuare de la qiitcfaiaouln l'exige ;*(2)
? puor les ponresnes bénéficiant d'un ctoanrt uinuqe d'insertion ;
? puor les ponrseens rneuenocs tlriaelvuar handicapé.

(1) Les tmeres « - lqoruse la nurtae de la qcofutaliaiin l'exige, » mentionnés au 4e alinéa de l'article 1er snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils coevterninennt aux diosiptisons de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

(2) Les tmrees « - lrsuqoe la natrue de la qacaotlifiiun l'exige, » au 10e alinéa de l'article 1er snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils cnnoeenvitrent aux dsoitsinpios de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 2 - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

La liste des citnicreoiafts fnriugat à l'article 4 de l'accord retailf à la rneoesovicrn ou à la pootomirn par l'alternance (Pro-A) du 20 jvneair 2020 est remplacée par la suivnate à dtae d'extension du présent aannvet :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Conseiller/ Vendeur	32074	CQP concepteur/ vnedeur de ciseinus et aménagement intérieur
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier pyloevanlt du commerce
	35304	Titre pnosesornfeil ceslienlor (ère) rialoten clneit à distance
	32208	Bac Pro métiers du ccremome et de la vetne otipon A aoatnimin et gsioten de l'espace commercial
	13620	Titre pssoinreefonl vndeeur (se) ? coesinl en magasin
	28092	Titre vendeur-agenceur de ceuiinss et sellas de bains
	35233	Titre pirfsnseooenl aaisstnst mneaagr d'unité marchande
	32049	Baccalauréat pneiosrfnseol métiers de l'accueil
	2927	DUT tiehqceuns de commercialisation
	34031	BTS mgnenaamet cacomermil opérationnel
	34030	BTS négociation et diitaligoaistn de la reaotlin client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre pinersesonofl megaanr d'unité marchande
	35663	Titre gonsairtiene amadrnotisitin des ventes
	34809	Titre chgare (e) de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la msioan connectée
Manager/ rsaslpnboee de magasin	34558	Titre maganer de rayon
	34809	Titre chrgae (e) de clientèle
	34031	BTS mneamegnat cecrmamiol opérationnel
	32291	Titre pnesiroonllesfe meganar d'unité marchande
	29740	Licence Pro ccomrmee et distribution
	35754	Titre rnboplssaee du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre reasslnpobe maetirnkg et commercial
	13596	Titre ransplobsee du développement commercial
	23671	Titre rslpsnoabee en goisten et développement d'entreprise
	31923	Responsable cmioacreml et marketing
Service après-vente	34138	Titre piefnnroseosl tcieinhcen d'après-vente en électroménager et aeduoiusvil à domicile
	26755	Conseiller (e) secevris en électrodomestique et multimédia
	35124	Technicien (ne) seecvris de l'électroménager connecté
	26753	Technicien (ne) sericevs de la mosain connectée
Agent logistique	5377	CAP conutcuedr routier marchandises
	17131	CAP cocentudur lvriuer de marchandises
	34150	Titre ponfosrneeisl cudtoeuncr lurevir sur véhicule léger utilitaire
	1120	Bac Pro logistique
	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique
	7387	*BEP lsotgiique et transport*(1)
	1852	Titre peosifnsoernl anget magasinier
Responsable d'équipe ?/ ? rsenlspaobe d'exploitation logistique	29992	Licence Pro mgnaemaent des pseocruss logistiques
	34198	Titre rlbospsanee en logistique
	23939	Titre rbonlaepsse logistique
	29989	Licence Pro liousitqge et systèmes d'information
	29988	Licence Pro lguitsoqie et palitoge des flux
	2462	DUT goitsen lusgtqiioe et transport
	1901	Titre prnosneefisol tihcicneen supérieur/ tnnhniceiece supérieure en méthodes et ettoiliaxopn logistique
	1899	Titre poesnferniosl ticeceihnn (ne) en lqigoustie d'entreposage
	12798	BTS toaprnsrt et pieartntsos logistiques
Fonctions supports	6561	Titre gonaetiinsre de paie
	35633	Titre pfsisoerenonl gtsneoiarnie de paie
	5881	Titre pinefrnoosesl ? cabotmlpe assistant

(1) La crcotaeitifin « BEP - Lisqtougie et trpronsat - RCNP 7387 » est exclue de l'extension en tnat qu'elle cineonrvett aux dipitossinos de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er arivl 2022 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne crotmope pas de dsotpiinisos spécifiques aux entrseerips de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Le présent aveannt est colcnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prerdna eefft à cepmotr de son esoxniten à ieievrntnr dnas les mlrluiees délais.

Article 5 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Le txete du présent anavent a été notifié à l'ensemble des ooinansrgiats saicnldyes représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en summesfnaift d'exemplaires puor qu'un ogiranil siot rmies à cquahe oganstiraion signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux ailtrecs D. 2231-2 et stuivnas du cdoe du taiavrl pisunest être effectuées par la pratie la puls diligente.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2022

Les otnagaisoirns représentatives sitrianegas de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, peveunt dmaeendr à tuot monmet sa révision dnas les ctdoinoins définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'accord puet être dénoncé à tuot mmnoet par les ogisarnatnios stiregaains aevc un préavis de trios mios dnas les cnoidtnois prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

ogaoitasnnris signataires, aevc un préavis de trois mois, dnas les ctodoinins prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du repsect des dsiooptnisis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 jiun 2022 - art. 1)

Avenant n 1 du 8 décembre 2021 à l'avenant n 51 du 15 octobre 2020 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Rectification
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Dans le ppgraarahe 2 de l'article 1er de l'avenant n° 51 du 15 orbocte 2020, la mitnoen « dnot 0,14 % affecté à la gitnaare rtnee de coonjnit snvvariut (ou de prinatraee lié par un Pcas ou de concubin) » est supprimée.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent avennat eetnrra en vueigur à sa signature.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée. Les otnisirgaonas sgiaanerits puenvet ddeanmer à tuot meomnt sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

Cet avannet puet être dénoncé à tuot mneomt par les ogaoitasnnris signataires, aevc un préavis de trois mois, dnas les ctodoinins prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du repsect des dsiooptnisis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 jiun 2022 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctrmpooe pas de dpioostniiss spécifiques aux eeeinsrrpts de mions de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2021

4.1?Dépôt légal

Le présent aanvnet a été notifié à l'ensemble des oigartisaonns peaotrnals et sarlailaes représentatives. Il est établi en sefasnmfmiut d'exemplaires puor qu'un ogairinl siot reims à cqhaue otnosgiriaan signataire.

Le présent anevnat srea déposé en duex emileaprxes (une vroisen sur sprpout pepair signée des pterais et une vrosien sur sppurot électronique) auprès des svieercs cerunatx du msiirnte chargé du travail, dnas les cdninootis prévues aux arictles L. 2231-6 et D. 2231-2 et stnuiavs du cdoe du travail.

4.2?Extension

L'extension srea demandée dnas les coidtinnos prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Accord du 12 avril 2022 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acrocd ctounstie un dpsiotiisf d'épargne slialarae destiné à reoveicr les prduitos de la prptioatiican ou de l'intéressement mis en plcae dnas les eesrriptnes de la bacnhre des cmecmreos et screeivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, siot iusss de lures prpoers accords, siot issus de la msie en ?uvre des acocrds de bcnahre du 14 mras 2018 rlietaf à la poiapritactin et à l'intéressement.

Il cootpmre à la fios un paln d'épargne irrntnertiepsee (PEI) et un paln d'épargne rreattie ienneprirsterets ccetilolf (PERCOL-I) :

Le paln d'épargne irnetrpsneteire de la brcahne des cermmoecs et seevicrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le « PEI ») dnot le but est de prrmettee aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se ctnoiuster une épargne à crout tmere ;

Le paln d'épargne reattrie citcloelf ienrtesrrtipeens des cereomcms et sverices de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (ci-après le « PERCOL-I ») dnot le but est de pttemrree aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se csouintetr une épargne puor la retraite.

Chapitre préliminaire Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des etpeesrirns anayt au mnios un salarié rvalneet du camhp

d'application de la coentnivon colvctliee des crememocs et seirvces de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager suos réserve de resetecpr les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être cevourte par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les ernirtpeess rtsenet lierbs d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2 - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

2.1.?Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du cdoe du travail, les ertepsierns qui suoiahtnet apieulqpr l'accord de bnhrcae agréé cnnloceut à cet eefft un accrod dnas les cndooniits de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

S'agissant des erripestens de minos de 50 salariés qui vueroniadt fraie atpipiolcan dretice de l'accord de bncahre dnas les ctioinodns de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, celles-ci pruiaonret le firae au myoen du ducnomet unilatéral idqnnaiut les cohix rnutees après en aivor informé le CSE, s'il etxise anisi que les salariés par tuos moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fiat par une nfcttoioiain expresse.

Cette nitiafocotin se matérialise par l'envoi d'un butileln d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tueenr de comptes/ gsretiaionne des pnals désigné à l'article 3.

2.2.?Exclusion

La soirte de l'entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fiat par une nottioacfiin exerspse de l'entreprise snratot du cahmp d'application de l'accord de branche. Cette nitfoiotacin se matérialise par l'envoi d'un ciorruer de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tnueer de comptes/gestionnaire des plans.

Article 3 - Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les peianertars sauicox ont fiat le cohix de cofnier :
? la gistoen adirtavmtisnie du PEI et du PERCOL-I à : Audmni ESR aanyt son siège sicaol 91-93, broelauvd Pasteur, 75015 Paris. Arssdee plotase : 26956 VCALENE Ceedx 9 ;
? la gtoeisn des FCPE, stuopprs de pltemeacns du PEI et du PERCOL-I à : Amudni Asset Management, société par anctios simplifiée (SAS) aaynt son siège sioacl 91-93, boulvraed Pasteur, 75015 Prais ; le dépositaire étant Caceis Bank, société aonynme anyat son siège soiacl 1-3, palce Valhubert, 75013 Piras ;
? la gstioen des renets viagères du PERCOL-I à : Predica, contrôlée par l'autorité de contrôle pedietrunl et de résolution (4, place de Budapest, CS 92459, 75436 Prias Cdeex 09).

Article 4 - Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le blielutn d'adhésion à compléter et sniegr par l'entreprise puor adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I ceiontnt les précisions snetvaius :
? bénéficiaires du diotspisif ;
? firas pirs en cghare par l'employeur puor le fnniomtonceent du PEI et du PERCOL-I ;
? aomenbnedt éventuellement proposé et hypothèses de vmsreneet ;
? maontnt de l'abondement, le cas échéant ;
? inoarmiotfn des salariés et des ieacnntss représentatives du prnoseenl ;
? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de btiuleln d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent accord (cf. Anexne 1).

Son utsiioaitln est oigrtloiabe puor les eeistrernps de la bnhacre des cermocmes et seecrvis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager stioanuhat y adhérer et suos réserve, par ailleurs, du repesct des cnoodnitis de dépôt visées ci-après.

Article 5 - Information de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Un eixarmplee ppaeir et signé du bulliten d'adhésion de l'entreprise srea également adressé à la bnhcare des cmecoerms et screveis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager par l'intermédiaire de son secrétariat. Cttee iofotinmarn srea tirsnmsae à la réunion anelnule de la ciomosismn prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le tenuer de comptes/gestionnaire des plans arssede à la bcahrne des cmeemocrs et sreicevs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, un retiporng anneul des eeerstniprs adhérentes.

Article 6 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

6.1. Butleiln d'adhésion

L'organisme genosiiarnte chisoi par la banhcre des coemmcres et svcriees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager puor la gsieton aiadsmntvirtie et financière du présent acorcd se vrrea aressedr par l'entreprise un emirexaple du bluteiln d'adhésion (annexe 1) en vrosein pepiar signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme gtenaniorise seornt effectuées en conséquence.

6.2. Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du cdoe du tairavl ou le dunmocet unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du traaivl fiat l'objet d'un dépôt sur la ptemflaroe mentionnée à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 7 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PEI, tuos les salariés des eretrisepns visées par les ardoccs définis en préambule (ci-après « Ppcntriaait »), y cirpmos les peoennrss tauiritels d'un ctroant d'apprentissage ou de ftoiaormn en aclernatne jfiuaistnt d'une ancienneté requise de trios mios dnas luer entreprise. Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctopme tuos les cnarotts de tarvail exécutés au cuors de la période de culcal de tvraail des 12 mios qui la précèdent.

Il en est de même puor les cehfs d'entreprise, le pinrraeate lié par un ptace civil de solidarité ou le ciojnont du cehf d'entreprise s'il a le stautt de conionjt crbtoloeulaar ou de cjnnioot associé, les présidents les présidents drtecuires généraux, derueirtcs généraux, gérants ou mberems du dtcroeirie puor les episretrens dnot l'effectif hueibtal cmpreond au mions un et mnios de 250 salariés.

La citoiondn d'emploi diot être sistaitfae au ttire de chaque année de fnoeitennomnct du plan. Dnas le cas où elle ne le saeirt plus, les dirigeants, luer coonjnit caorealltubor ou associé et les meiadrntaas scauoix ne pvneuet puls eeffutcer de neovauux veemsntres au plan, mias l'épargne constituée deermue intvisee dnas le plan.

Les aniencs salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, puor un moitf autre que la retraite, ne penveut pas euetceffr de noeuuvax vtmereenss à l'exception du vesmrenet de l'intéressement et de

la prptiaciaotin afférent à la dernière période d'activité inaneevtrnt aanvt luer départ.

Les pcttnirpiaas ayant quitté l'entreprise à la stuie d'un départ en rettraie ou en préretraite puevent coetnunir à vserer au plan, puor antuat qu'ils aniet adhéré aanvt luer départ en rtriaete ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de lerus avoirs. Ils ne punevet puls prétendre ni à l'éventuel admobneent de l'entreprise ni à la prise en crhgae des firas afférents à la gsiteon de ces versements.

Le prmieer vnmseeert au PEI accompagné du btilelun d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un comtpe iieudvidnl PEI srea alors ouvert au nom du salarié paacnirptit par le tnueer de compte/gestionnaire du PEI.

Article 8 - Alimentation du PEI
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Il est cnnevou que le ctompe de ccauhn des ptriainctpas au PEI puet être alimenté par les seomms pornevant :
? des vsnmeertes vionreoalts fcatftlauis des participants, plafonnés :
? puor les salariés, à 25 % de la rémunération burte aenulnle ;
? puor les diaritgens et chfes d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail, à 25 % de luer rneevu prosnesfieonl imposé à l'impôt sur le renveu au trite de l'année précédente ;
? puor le cijoonnt associé ou cbaleuoolartr visé à l'article L. 3332-2 du cdoe du tavrial qui n'a perçu acuune rémunération au trite de l'année de versement, à 25 % du mnotnat aunenl du planofd de sécurité socaile ;
? puor les salariés dnot le crantot de taiarvl est sepnsudu et qui n'ont perçu auucne rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du monatnt aeunnl du poflnad de sécurité sciolae ;
? des smmeos iesuss de la réserve spéciale de participation. La dadenme du ppaaintcrit est formulée dnas un délai de qnuize juors à cpmoetr de la dtae à laqleule il a été informé du mannott de ses droits. Les semmos versées ne peevunt excéder les 3/4 du pnoalfd aennul de la sécurité sicaloe ;
? des smmoes isuess de l'intéressement qnuad celui-ci est mis en ?uvre. La dmendae du pctirnapiat est formulée dnas un délai de qzinue jrous à cpmoetr de la dtae à luqallee il a été informé du matnnot de ses droits. Les smmoes versées ne pnvueet excéder les 3/4 du pfalnod aenunl de la sécurité scoiale ;
? du tsnarerft des smemos détenues dnas le cdare d'un paln d'épargne ou d'un acrcod de piairatotcipn d'un ancein employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rptruue de son cntroat de tarvial ;
? du tfrneasrt des dritos gérés dnas le CET, dnas les cioniotdns prévues à l'article L. 3332-10 du cdoe du tiavarl ;
? du trsrneaft aevc ou snas rutprue du ctornat de tiarval d'avoirs précédemment détenus dnas un paln d'épargne entreprise, de gorupe ou un paln d'épargne iteennsierpertrs de même durée mmuiinm de paeencmlt ;
? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet aenbnemodt ne puet excéder les duex limiets stneuvias :
? le tlipre des veensemrts voonalteirs effectués par les salariés ;
? 8 % du polnafd anenul de la sécurité soaicle burt de CSG et de CRDS.

Le manntot de l'abondement srea défini par aocrcd d'entreprise, ou par les enrsetrieps de mnios de 50 salariés par le dmunecot unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Dnas cttee situation, l'entreprise arua le cohix dnas le cadre des liemits précitées enrte 3 onptois :
? otpoin 1 : pas d'abondement ;
? ootipn 2 : adnmoeenbt égal à un 1/4 des vesentmers des salariés ;
? opiotn 3 : adnbmneeot égal au 1/2 des vtresenmes des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'entreprise au cmpote iviudnedil PEI des salariés :
? n'a pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ne puet se sisttuuber à acuun des éléments de rémunération, au snes du même article, en vgeiuur dnas l'entreprise au mmenot de la msie en place du paln ou qui deeeinvnnt otligeiraobs en vrteu de règles légales ou crtelocntleuas ;
? n'a pas le caractère d'élément de saarlie puor l'application de la législation du travail.

La prat reanvent à cahuqe parncaptiit dnas la réserve spéciale de paiitpirtoacn (RSP) est versée sur son compte idideniuvl dnas le PEI puor l'intégralité de son montant. Si le pniiarpctat n'a pas formulé une dadmnee de vnreeesmt immédiat ou, puor moitié dnas le PEI et puor l'autre moitié dnas le PERCOL-I, si l'entreprise a adhéré aux duex plans.

Les smeoms versées au paln en l'absence de réponse du bénéficiaire sur la pieoectprn immédiate de sa quote-part ou son veremnest au plan, snot ietvesins selon l'option par défaut définie dnas l'article 9.

Article 9 - Investissement des fonds affectés au PEI
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les smmeos versées au PEI snot employées, au ciohx de chuqae participant, à l'acquisition de ptras de fdons counmms de plmnceeat d'entreprises (FCPE).

Les sieiaatgrns rneaeplplt luer volonté de preetmtre aux paiianttrpcs de deeandmr à ce qu'une patrie des smmoes rceiiueells seoint itivneess en ptras ou fitarocns de patrs du fndos cmomun de paeencmlt d'entreprises solidaire, ivtsnei dnas les lemtiis prévues à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et fcniaienr mias assui dnas des erensetpris sdleiarios d'utilité slaocie au snes de l'article L. 3332-17-1 du cdoe du travail.

Chaque prtpaiicant pruroa vlitener ses vnemeserts au PEI au cohix pmrai les stilonous de peemlacnt proposées dnas le gduie qui srea mis à sa disposition.

Les pcapaniittrs aounrt la possibilité de procéder à des artgaeribs d'un fndos à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des arovis ne siot rsmiee en cause.

Les vmetrsnees des piattinapcrs au PEI snot effectués auprès du giennsotirae sélectionné par la bncarhe des cemocemrs et seicrves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager soeln les modalités cactlulrenetos définies.

L'adhésion de l'entreprise au présent PEI coormpte l'approbation du règlement des FPCE cités en annexe.

Option par défaut

À défaut de choix de pnalmecet dûment exprimé par le participant, les smemos affectées au PEI, qullee que siot luer origine, snot isneteivs en totalité dnas le FPCE Adunmi Lbael Monétaire ESR ? F.

Modalités de réinvestissement

Les reuvens et puroidts des avrois criopms dnas les FPCE snot oogmntbeiaielrt réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui luer snot attachés et dnot la rtitoutsein srea demandée à l'administration par les snois du dépositaire.

La teune du rresigte des somems affectées au PEI est confiée à l'organisme giensiartone cshioi par la bnachre des cemormecs et seeicvrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager précisé à l'article 3.

La maiotcfiidon des différentes possibilités d'affectation, y cmirops si elle résulte de la madicfitoion des dsiotnsiopis législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.

Article 10 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PEI de bcranhe par tuot moyen, au mnomet de l'adhésion de l'entreprise (affichage, isnietorn sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une irnmtafoion spécifique par l'entreprise est fatie au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise reemt à cqhaue salarié lros de l'adhésion au PEI et lros de la cuonsilocn du ctnorat de tavrail un « leivrt d'épargne saraialle » présentant les dsiiofistps d'épargne sllaiarae proposés par l'entreprise. Le délégataire de gitseon cohsii par la bhacnre auerrssa la cnctiooiuammn de ce lvriet en le mtnaett à dptsoisiion des enetirspers de la branche.

Tout bénéficiaire qutantit l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des somems et vurales mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci comotpre les minoents oargieliotbs prévues aux alicerts L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La pnsronee chargée de la tneue de rtrgesie des cpoemts amtidrnfitisas funorit à tuot bénéficiaire un relevé anuenl de stuoiatin cotprmnoat le cohix d'affectation de son épargne aisni que le mnaontt de ses verlaus mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci cmootpre les mntiones obiorglaties prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Information au départ d'une ersneprite adhérente/transfert iiidvednul des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot pciitnaarpt quattint une eiterrpnse adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aoivrs en épargne salariale.

Le délégataire de giosten cioshi par la bahcrne des cmceremos et srecievs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager arssue la cunicmaiotmon de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le ppitarinact qui a quitté l'entreprise puet deenamdr au tuneer de ctompe gisoatenrnie du PEI le tnfrsraet des smemos qu'il détient vres le paln d'épargne de son nvouel eomuelpyr en lein aevc le tuener de comtpe de son neuavou plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne puet pas être atteint à la dernière aesdsre indiquée par lui, la getiosn des ptras de FPCE acisequs ctunione d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duuqel l'intéressé puet les réclamer pnednat 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans puor les anytas droit).

Passé ce délai, ils snot rmeis à la cssaie des dépôts où le salarié puet les réclamer jusqu'au temre d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans puor les aytans droit).

Au-delà de la prsrietopicn trentenaire, les sommes concernées snot auqcseis par l'État.

Aide à la décision

Les bénéficiaires pnveeut bénéficier, à luer demande, d'un cesinol personnalisé sur lures décisions de placement, furnoi par l'organisme de gtesoin mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cette adie à la décision snot déterminées par l'organisme de gsoiten et fnot l'objet d'un doncmuet d'information, établi par lui, riems aux bénéficiaires.

Article 11 - Frais de gestion
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les drtios d'entrée ou cmsmioosnis de scuiirotposn asini que les fairs de tnuee de cpmtoe snot à la cgrhae de l'entreprise.

Ces firas cnseset d'être à la carghe de l'entreprise trios mios après le départ du salarié et snroet arlos perçus par prélèvement sur les aviros détenus par les praatciitnps qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise ifrnmoe l'organisme gostiranenie du départ du salarié.

Cependant en cas de laioiduqitn de l'entreprise, les fiars de tneue des cmtopes dus postérieurement à la liidioautqn snot à la charge des participants.

Article 12 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Délai de déblocage

L'intégralité des smmeos pnnarveot des vmesenters au PEI est dnoiislbpe à l'expiration d'un délai de bcalgoe de mmniium 5 ans. En contrepartie, des exonérations seliocas et fieclass snot attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la ldaiqiuiton des arvios aciqus dnas le crade du PEI sret à ahecetr des prats de l'entreprise ou à leevr des oitnpos cnosintees dnas les ctnidioons prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du cdoe de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, les fodns présents sur le PEI pvneeut être epotneeenelnxlcimt liquidés, teaolnmtet ou partiellement, au proift du bénéficiaire ou de ses anyats droit, avnat l'expiration du délai ci-dessus dnas les cas sinvuats :
? maragie du pciprtnaiat ou clnoucoisn d'un patce cviil de solidarité ;
? ncnassaie ou arrivée au feyor d'un enfnat en vue de son apdtioon dès lros que le feyor ctompe déjà au mnios duex ennafts à craghe ;
? divorce, séparation ou dsiousoiltn d'un Pcas lorsqu'ils snot asotirss d'un jmenuegt prévoyant la résidence huleilbtae uqinue ou partagée d'au mnios un ennaft au dimolice de l'intéressé ;
? les vlieenocs cmiomess cntore l'intéressé par son conjoint, son cnucboin ou son prartaeine lié par un atce cviil de solidarité, ou son aicenn conjoint, cunoibcn ou pairnetrae : siot lorsqu'une ononadncre de pertcoiton est délivrée au profit de l'intéressé par le jgue aux arfeiafs feimilalas en apiiaptlcon de l'article 515-9 du cdoe civil ; siot lsouqre les fatis relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnoent leiu à une antatevrlie aux poursuites, à une ciiptoosomn pénale, à l'ouverture d'une irtmofaoinn par le prourecur de la République, à la ssniaie du tuanrbil ctoenceironrl par le peoruurcr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eaemxn ou à une cindotaoamnn pénale même non définitive ;
? soiutaitn de snrdtnemeueett du salarié ;
? Invalidité du salarié, de ses enfants, de son cnjioont ou de la ponrnsee qui lui est liée par un Pcas ;
? décès du salarié, de son coinjont ou de la poesrnne liée par un Pcas ;
? cassteoin du crnaott de taviarl du bénéficiaire ou cioastesn du mdnaat siocal puor les epenrrtseis de 1 à 250 salariés ;
? création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son ciojonnt ou la pornsnee liée par un Pacs, d'une epietrsnre industrielle, commerciale, arlatsinae ou aigolrce ;
? aiisocuiqtn ou aisnsngrmdaeet de la résidence principale, ou rmiese en état de la résidence pcainilrpe endommagée par une caphottasre naturelle.

Toute mtcfaiioidon de ces cas de déblocage par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dosptiiinsos du cthiapre I du présent acorcd pvueent s'appliquer aux etnrsierpes de monis de 50 salariés dnas les cindotoins qui y snot définies.

Un dcuonemt srea rimes aux salariés les imnfornat de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il eixtse en srea également informé.

Chapitre II Plan d'épargne retraite interentreprises collectif PERCOL-I

Article 14 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Afin de pteerrmte aux salariés de l'entreprise adhérente de se cnsoietutr une épargne retraite, la banrhce des cecmermos et sericves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager a décidé de mterte en palce un paln d'épargne rreiatte

coielcltf itepiseenrretnrs (PERCOL-I) aanyt puor obejt l'acquisition d'un cptaial à compter, au puls tôt, de la dtae de lqtoiiaidun de sa pnsoien dnas un régime oiogritlabe d'assurance vsleleisie ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité soalcie (CSS), suos fomre de retne viagère et/ou de ciaptal dnas les ctoinoidns prévues aux acltiers L. 224-5 et L. 224-11 du cdoe monétaire et financier.

Ses modalités de fenntemcooinnt snot définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 rltaeive à la cscniosrae et la tfnimaootrrsan des epeestrrins (dite « Loi Pcate ») complétée nammnoett par ses différents txtees d'application.

Il puet être nantoemmt alimenté par des vesetmners ogoblietairs de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du cdoe monétaire et finiacenr (CMF) et dnas les coiitndons prévues dnas le présent accord.

Article 15 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tuos les salariés des eienertrpss visées par les aocrcds définis en préambule (ci-après « Tuiritale »), y croipms les peresonns teliratuis d'un crotant d'apprentissage ou de fotiamron en aanrtclnee jnsatifuit d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, peunevt adhérer au paln d'épargne ritetare iesertnretirepns cietlolcf (PERCOL-I), dès lros que luer espinretre a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même puor les cehfs d'entreprise, le ptrnaearie lié par un ptace cviil de solidarité ou le cjinoont du cehf d'entreprise s'il a le sutatt de cinoojnt crboalueaotlr ou de cnnojoit associé, les présidents, les présidents driecuters généraux, dcurreeits généraux, gérants ou memebrs du ditrecroie puor les ersirntpees dnot l'effectif hubietal crepmnod au mnios un salarié et minos de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en cptome tuos les caotrnts de tvriaal exécutés au corus de la période de ccaull et des 12 mios qui précèdent.

La cdniotoin d'emploi diot être siifaattse au ttire de cuqhae année de fncnenieotmont du plan. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, les dirigeants, luer cnjonoit caelaultoorbr ou associé et les meaaadtirns suoacix ne pvneuet puls eftefeucr de nuueaovx vtesermnes au plan, mias l'épargne constituée dreemue ivistene dnas le plan.

Les ancnies salariés anayt quitté l'entreprise à la stiue d'un départ en ritterae peunevt cetuoinnr à vreesr au PERCOL-I, puor auantt qu'ils aeint adhéré anavt luer départ en riatrete ou préretraite et n'aient pas retiré à ce memnot l'ensemble de lreus avoirs. Ils ne pevunet puls prétendre ni à l'abondement de l'entreprise ni à la prise en carghe des fairs afférents à la gtseoin de ces versements.

Les acenins salariés qui ne bénéficient pas par aleurils d'un PERCOL-I ou d'un PREU dnas luer nelvuole entreprise, peevunt cnitouner à etfcefeur des vteermness vaoleorntis sur le présent PERCOL-I. En revanche, les fairs afférents à la gietson du paln snot emlvicuensext à luer charge. En outre, ces vmesreents ne bénéficient pas des vseenertms complémentaires de l'entreprise.

Le preiemr vneeermst au PERCOL-I accompagné du buliteln d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un ctpome idinueidvl PERCOL-I srea aorls oervut au nom du salarié parctniaipt par le tueenr de compte/gestionnaire du PERCOL-I.

Article 16 - Alimentation du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Il est cneonvu que le ctpome de cachun des adhérents au PERCOL-I puet être alimenté par les smomes prvnaoent :
? des vnreemests venooialrts du ttulaiire ;
? des vrmeeentss isuss de l'entreprise : au ttire de la pcotpairiatin aux résultats de l'entreprise, ou de l'intéressement, ou de vemnsetres de l'entreprise (abondement), ou diotrs irctniss au cptome épargne-temps dnas l'entreprise ou des jrous de rpeos ou de congés non pris, et dnas les leimits fixées par décret ;
? caquhe tuiltriae puet eefutcefr à tuot menomt un vneseemrt au PERCOL-I du mntaont de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du cdoe monétaire et financier, suaf dendmae esprsxee du titulaire, les vseetemnrs vlaotirnoes sont, par défaut, déductibles du reenvu net iblpmosae à l'impôt sur le rneveu conformément aux dioissiotnps du cdoe général des impôts.
Chaque ttiaruile fxie le mtnonat de sa cinboorttuin annuelle, qui luer srea précompté de son salaire. Le mtnnoat miunimm de caqhue vrnmeeest est fixé à 100 eours ;
? des semoms iusess de la réserve spéciale de participation. La dedmnae du titlrauie est formulée dnas un délai de qznuie jorus à ctoepmr de la dtae à laluelqe il a été informé du mnatont de ses droits.
À défaut de cohix du titulaire, les smeoms y snot affectées par défaut.
Les soemms versées ne penevut excéder les 3/4 du polafnd anunel de la sécurité sioalce ;
? des seomms iessus de l'intéressement qanud celui-ci est mis en ?uvre. La dmenade du tiuatlrie est formulée dnas un délai de qinzue jrous à cmeptor de la dtae à lllqeaue il a été informé du mntonat de ses droits. Les seomms versées ne peenuvt excéder les 3/4 du pofnald aeunnl de la sécurité slicaoe ;
? les ditors irctisns à un CET, et en l'absence de CET dnas la liimte de 10 juros par an, les smomes csordnaenorpt à des juors de roeps non pris. Les dtrois CET iivntess au PERCOL-I le snot puor la vulaer de l'indemnité cnmoticarpese calculée sleon les dsionsitiops de l'accord de CET ;
? les dortis à congés payés ounbets au-delà de 24 juros orealubvs ;
? tuot acinen salarié d'une eietsnrpre puet ciuonetnr à eefuftcer des vmeesnters sur le PERCOL-I dès lros qu'il n'existe pas de tel paln cehz son nvouel emupelyor ;
? du tarfernst vres le CET ou, en l'absence de ctmope épargne tepms dnas l'entreprise, des jorus de repos non pirs dnas la liimte de 10 jruos par an et dnas les cdnnoiitos prévues à l'article L. 3334-8 du cdoe du traival ;
? le PERCOL-I puet rieovecr des tasfrrnets de drtois iuddleiinvs isuss de dfsoiiitsps d'épargne rtertaie tel que prévu à l'article 17 ;
? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet anbedoment ne puet excéder les duex limeits suatvines :
? le trplie des verneetmss vanoielrtos effectués par les salariés ;
? 16 % du polnfad anuenl de la sécurité sociale.

Pour les etrrpneeiss de minos de 50 salariés qui suoatiehnt faire une aiiptoplcan diercte des dniooiisptss de l'accord de bacnrhe par le deocmunt unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du travail. Le duenomct unilatéral prévu par ce texte définira dnas les limiets précitées l'option reenute etrne :
? oipton 1 : pas d'abondement ;
? opoitn 2 : anedonembt égal à un 1/4 des vrtneesems vreloinotas ;
? otoipn 3 : aoneembndt égal à un 1/2 des vseterenms volontaires.

Pour les arutes entreprises, le maotnnt de l'abondement éventuel srea défini par aoccrd d'entreprise.

Si l'entreprise met en place un aendbeonmt d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Puor les epresrinets de moins de 50 salariés qui fnot aclipptioan deictre du présent accord, le dcnmueot unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du tivraal définira le mnotant de cet aodmnebent en iuqdanint le ciohx rteenu :
? ootipn 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
? oioptn 2 : annmbeeodt d'amorçage de 1/8e du mtanont meensul du Simc burt ;
? oipotn 3 : aodenenbmt d'amorçage de 1/4 du mtnoant mueesnl du Simc brut.

Les smmeos versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du bénéficiaire de la paoiirtciatpn*et/ ou de l'intéressement*(1) sur la poipetcren immédiate de sa quote-part ou son veseemrnt à un paln d'épargne salariale, snot affectées, puor moitié, dnas le présent PERCOL-I. Ces soemms snot ienteisvs sleon l'option par défaut définie dnas l'article 18.

Cette otiopn par défaut s'applique également aux smeoms ieusss de la piipcariottan dnot le bénéficiaire dedmnae l'affectation au PERCOL-I snas inuqeidr le mdoe de getison et/ou le spouprt retenu.

(1) Les temers « et/ou de l'intéressement » snot ecxuls de l'extension en ce qu'ils cninentoeernvt aux dtsioopnsiis de l'article L. 3315-2 du cdoe du tarvail qui ne prévoit pas la possibilité

d'affectation par défaut de sommes iseuss de l'intéressement sur un paln d'épargne rretiate d'entreprise collectif.
(Arrêté du 22 smprebete 2023 - art. 1)

Article 17 - Transferts individuels
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dtoris iudidvlines en curos de cttuooitsnin au sien d'un paln d'épargne ritretae snot transférables vres tuot arute paln d'épargne rtreiate et dnoc à diisotnaetn ou en pnvcoarene du présent PERCOL-I.

Le tsanferrt de dtoris iunielvdids d'un paln d'épargne raritete d'entreprise citeclolf vres un artue paln d'épargne rtaitree anvat le départ de l'entreprise n'est plisosbe que dnas la liitme d'un tnrefasrt tuos les trios ans.

Les frias eounrcus à l'occasion d'un tel teafrrnst ne pnvueet excéder 1 % des dotris acquis. Ils snot nlus à l'issue d'une période de cniq ans à cemtopr du peiremr vmeenesrt dnas le plan, ou losrque le trnrfaest inrevenitt à coepmtr de la dtae de laiiuqoditn de sa pnsioen dnas un régime oaglibiotre d'assurance veillsisee ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité scialoe (âge légal de départ à la retraite).

Outre les smmoes isuess de tnarfsrtes des diotrs iedliiudvns en cuors de costinuitton au sien d'un paln d'épargne retraite, le présent PERCOL-I puet également être alimenté par le tsefrnart de dtrios invdieudlis en cruos de csnuotitoitn dnas un des dpoiisftiss d'épargne raerttie autorisé par la loi L. 224-40 du cdoe monétaire et financier, siot :
1. ? Un catnrot mentionné à l'article L. 144-1 du cdoe des aascsunres anayt puor objet l'acquisition et la jnisucoase de ditros vgeiras personnels. Dnas ce cadre, le trsrafent srea considéré cmmoe un versenemt virtoaonle ;
2. ? Un paln d'épargne rrettiae paprluioe mentionné à l'article L. 144-2 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tfnsaerrt srea considéré cmome un vemnsreet voinlraote ;
3. ? Un cnatrot rveealnt du régime de rertatie complémentaire institué par la csisae natlonaie de prévoyance de la fiootncn puqbiule mentionné à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tenrrfsat srea considéré cmome un vemseernt vnolioarte ;
4. ? Une cvtennioon d'assurance de gpruoe dénommée « complémentaire rirtatee des hpeirtoliass » mentionnée à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le terfsarnt srea considéré cmome un vmeesnret vtoionrlae ;
5. ? Les cotrtnas stocsuirs dnas le crdae des régimes gérés par l'union msiututale retraite. Dnas ce cadre, le tfrsernat srea considéré comme un veseernmt vniaorlote ;
6. ? Un paln d'épargne puor la raerttie clicotelf (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, le tenrrsfat n'est pibossle qu'une fios tuos les trois ans. Ce tsenfarrt srea considéré comme un vemeresnt au trtie de la piiratpoiatcn aux résultats de l'entreprise ;
7. ? Un caonrtt suocisrt dnas le crdae d'un régime de reatrite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du cdoe général des impôts, lourqse le salarié n'est puls tneu d'y adhérer. Dnas ce cadre, s'il n'est pas poilssbe de connaître l'origine des dritos transférés (Versement voonratlie ou veenesmrt obligatoire), les drtois transférés snot assimilés à des vrneeemtss obligatoires.

Tout atrue tpye de sucroe de drtois ielddiunvis pvanout animelter par tsfranret le PERCOL-I, institué par vioe légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vuuiger du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces tfarnsrtes snot effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier.

En cas de danemde de tsarernft de doitrs idiunidlves en cours de ctootiunitsn vres un nuvaeou gestionnaire, le gieaisnonrte du PERCOL-I dpsoise d'un délai de duex mios puor ttemrtsnare au nveuoau gaistrinneoe les smemos et les iofimanrotns nécessaires à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à cpteomr de la réception par le gnitrinosaee de la dmadnee de tansefrrt et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le naouevu gniraetnosie pneeuvt cnnvioer que tuot ou pairte du tnrarefst s'effectue par un tfsarrent de titres.

Les droits ilevidundis riflaets aux pnals d'épargne ratritee d'entreprise aulqeuxs le salarié le ttiualrie est affilié à trite oorilibagte ne snot transférables que loqrsue ce denrier n'est puls tneu d'y adhérer.

Article 18 - Gestion financière du PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les smoems versées au PERCOL-I par les tirletuias ou par l'entreprise snot employées à l'acquisition de patrs de fodns cunmoms de peancemlt d'entreprise (FCPE) proposés par le gitonnaeisre du PERCOL-I mentionné à l'article 3.

Les critères de cihox rutenes puor déterminer les feumlors de pmnlaeect ont consisté dnas l'analyse du culpoe rendement/risque, du petoneitl de performance, de la piuliqtoe d'investissement et du tpye d'actifs détenus par les FPCE qui snot mentionnés dnas luer DICI, dipenoslbis sur le stie inentret de la société de gtosien : www.amundi-ee.com.

Les smmoes versées au PERCOL-I penevut être investies, seoln le cohix du titulaire, dnas puuselris mdoes de gsoetin : « Gesoitn lbire » et/ou « Gsioetn pilotée » définies ci-après.

18.1.?Gestion Libre

Le tailriute répartit liermnbet son vmseeernt etrne les FPCE proposés. Son chiox diot être précisé lros de chaque vseermnet et à défaut de chiox explicite, l'option par défaut visée irfna s'applique.

Dans le crdae de la « Gitsoen lbrie », les soemms reilcielues par le PERCOL-I snot employées, au coihx des titulaires, à l'acquisition de prtas des FCPE.

18.2.?Gestion « Pilotée »

Le tltiuraie puet également cohisir une optoin d'allocation d'épargne lui pemnetartt de réduire peremgossnviret les rqieuss fneacirins dtie « Gsieton pilotée ».

La gsiteon pilotée est une tqiehnuce d'allocation d'actifs automatisée ertne plruiuses spuortps de placement, en fictoonn d'un pfoirl d'évolution d'allocation et d'un hrozion de placement, chosii par le titulaire. Elle ganartit une ditmoiuinn pgsersivore de la prat des aitcfs à rsqiue élevé ou intermédiaire et une aietonmtguan psvroirsege de la prat des aiftcs présentant un porfil d'investissement à fbaile risque, à mesrue que la dtae de lqaoitdiiun envisagée par le triilaute approche.

La dtae de ludtqoaiiin reuente cropnsreod à l'âge légal de départ à la retairte au mnoemt du versement. Ctete dtae puet être modifiée à tuot mmonet par le titulaire.

18.3.?Option par défaut

Conformément aux alcriets L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du cdoe monétaire et fninceair aisni qu'à l'arrêté du 7 août 2019 pnarott apolcatpiin de la réforme de l'épargne retraite, suaf décision ctnaiorre et exspesre du titulaire, les vtsemenres snot affectés sleon une aioltlcaon pettanmret de réduire pgeosiermsnrevt les rsquies fnarecinis corosrnanpdet à un pfiorl d'investissement « équilibré hzioron rtearite ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de ciohx d'option dûment exprimé par le tilirutae sur le mdoe de gosetin de son compte ieniuddvil de rtaietre et/ou les différents fonds, les smoems sroent affectées à la grllie de gisteon pilotée creordaponnst au piorfl « équilibré hrooizn rtairete » en tnanet compte de la dtae de départ à la rteiatre ou du pjoert penresnol indiqué par le titulaire. Suaf irotmonaifn contraire, la dtae d'échéance rnuetee conorresprda à l'âge légal de départ à la ratrteie au momnet du versement.

Dans ce cadre, et suaf décision carirotne et expsrese du titulaire, la gtsoein pilotée exiatnste au pofril « Équilibre » est la sotoilun d'investissement par défaut.

Cette grille, crronadnsopet au profil « équilibré hoizron reairtte », est ivenstie au minos à 10 % de tteirs éligibles au PEA-PME conformément aux doosnptiiiss de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Si un acocrd de piaitpctriaon a été mis en pcale dnas l'entreprise, la focratin de la quote-part de la réserve spéciale de papiritaoictn

du tiiturlae affectée par défaut dnas le PERCOL-I, le srea en « Gisoetn pilotée ».

18.4.?Modification du chiox de pealcmnet ou du choix de gostein ou d'échéance

À tuot moment, les ttreilaius ont la possibilité de miofiedr luer choix de gtsioen financière et lorsqu'ils snot en goestin libre, les srptoups FPCE sélectionnés conformément aux ditoioipsnss connevues aevc le gorentsniiae du PERCOL-I.

L'opération anisi réalisée est snas efeft sur la durée de boalcge des aorvis et ne dennroa pas leiu au prélèvement des firas d'entrée au FPCE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tuot moment, les tritiaelus ont également la possibilité de chagner de mdoe de gtiseon (gestion pilotée vres gotiesn lribe et inversement) ou de dtae d'échéance lorsqu'ils snot en gsteoin pilotée.

La ddnemae est trsiansme deiretmncet au gtnsroiainee qui tient à la dsioisotipn des tluieairts toetus les irnimtaoonfs sur les modalités et délais de modifications.

Article 19 - Information individuelle et collective
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PERCOL-I de bhnacre par tuot moyen, au mmonet de l'adhésion de l'entreprise (affichage, iretisnon sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une inroafmtion spécifique est fiate au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise reemt à caquhe salarié lros de l'adhésion au PERCOL-I et lros de la cinolcsoun du conrtat de tvarail un « lreivt d'épargne saalrilae » présentant les dposifsiits d'épargne siaralale proposés par l'entreprise dnas les cdontniois de l'article 10 du présent accord.

Tout bénéficiaire qatutnit l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des semoms et vuerals mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci crtmoope les mnetnios oebtaolriigs prévues aux atrcelis L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La pnsenroe chargée de la tneue de rsirtgee des cmetpos arstdfiinitmas fournit à tuot bénéficiaire un relevé aeunnl de situaoitn camponotrt le cohix d'affectation de son épargne asini que le mnatnot de ses vleaurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci cmprtooe les mneoitns ooibtaglires prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Aide à la décision

Les tuailetirs pnuevet scltliieor toteus irmtoofninas auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent accrod aifn de les éclairer sur lrues décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette adie à la décision snot déterminées par l'organisme de goseitn et fnot l'objet d'un duoenmct d'information établi par lui, reims aux bénéficiaires.

Article 20 - Frais de gestion
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dtiros d'entrée ou cnosiismmos de sicurposiotn ansii que les fiars de tunee de cotmpe snot à la cgarhe de l'entreprise.

Ces fiars csenset d'être à la cagrhe de l'entreprise trios mios après le départ du salarié et srneot arlos perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les tairluteis qui l'ont quittée. À ctete fin, l'entreprise ifrmone l'organisme giroaneitnse du départ du salarié.

Cependant en cas de liquiiadton de l'entreprise, les fairs de tuene des coetpms dus postérieurement à la lidtqaoiuin snot à la caghre des titulaires.

Article 21 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les smmeos ou vaeruls intserics aux cpemots des prtaapiitcns snot détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations sleacios et fasceils snot attachées au PERCOL-I. Toutefois, la lidaiquotin est de dorit à prtiar de la dtae à lulalqee l'adhérent a fiat leiiduqr sa pnesoin dnas un régime oaitbgrolie d'assurance vieillesse.

Au-delà de ctete date, l'épargnant puet crevoesnr les smmeos de vrluaes icetinsrs à son compte. S'il en denamde le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, sloen son choix, suos fmroe de caaptil ou d'une cerovnosin en rnete ; l'épargnant puet également demdaenr un paacnghae ctrnee ces duex meods de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant puet demanedr le déblocage anticipé de ses aroivs dnas les cas svtaiuns (art. R. 3334-4 du cdoe du tiavarl et L. 224 du cdoe monétaire et financier) :
? le décès du cojonint du ttiluiare ou de son prnaiertae lié par un pctae ciivl de solidarité ;
? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son coiojnnt ou de son painraetre lié par un pcate cviil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité socilae ;
? la siaiotutn de snutmedretneet du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cooamtisnomn ;
? l'expiration des drtios à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le titaiulre d'un paln qui a exercé des fctnoions d'administrateur, de mmbree du dieortirce ou de merbme du csinoel de scnullvierae et n'a pas liquidé sa pension dnas un régime oorbgtailie d'assurance veleislise de ne pas être tlairutie d'un coratnt de tiarval ou d'un maandt soiacl deuips duex ans au moins à ctepmor du non-renouvellement de son mdanat siacol ou de sa révocation ;
? la ctsioaesn d'activité non salariée du tuiatrlie à la suite d'un jmeengut de ldiutoqiain jariiicdue en alaipoitpcn du ttrie IV du lirve VI du cdoe de cmmrocee ou ttoue suiittoan jfuitsanit ce rraeitt ou ce raacht selon le président du triabunl de crcemmoe auprès duequl est instituée une procédure de cioiniocltan mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en eefftcue la dmanede aevc l'accord du tialirute ;
? l'affectation des semmos épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dirots cdsnonpraroet aux smeoms mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent cdoe ne peeunvt être liquidés ou rachetés puor ce moitf ;
? le décès du tlatiruie avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent cdoe entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité innieervtt suos frmoe d'un vemsneret unquie qui porte, au cihox de l'intéressé sur tuot ou pairte des dtoris scepliebusts d'être débloqués.

Article 22 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les disntooiipss du crhpiate II du présent acrocd puneevt s'appliquer aux errsepnties de mnios de 50 salariés dnas les connidtios qui y snot définies.

Un dnouemct srea rimes aux salariés les iaromnfnt de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dnas l'article 16. Le CSE s'il etxise en srea également informé.

Chapitre III Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 23 - Conseil de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Conformément aux dipsintoisos du cdoe monétaire et financier, il est institué un csineol de srvnaleiulce puor cauhqe fnod cuommn

de placement.

Le cienosl de scieuvrnlale est composé conformément aux dnoitoiissps légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au minos une fios par an puor l'examen du raporpt de gsetion sur les opérations et résultats onbuets penadnt l'exercice écoulé. Les onasioitrngas slcaiednys sanigtaeris de l'accord pevunet piacpiterr en adtiuuer lbire aux clisenos de sunvraclleie aunnels des FPCE proposés.

Article 24 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Une ciossmiomn prtraiiae de siuvi est instituée au nvieau de la branche. Elle a puor ojebt d'assurer le siuvi qtaatnuitif et qutialitaf du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par ogsaniotrian saylcinde représentative dnas le camhp d'application de la cnntivooen cocelltvie des cecomerms et srcviees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et d'un nmrboe équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée ataeeenilrmnvtt cauhqe année par un représentant du collège des osiitaanognrs sieacldnys ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La cimmssoion ptaarriie de sivui se réunit une fios par an puor enaxmeir un tblaaeu de brod établi par l'organisme de gsetoin aevc naonemtmt les purnpicaix idiacrnetus de siuvi staniuvs :
? enuorcs déposés sur les fdnos proposés ;
? frais de gsioten des fnods ;
? prfranmcoee des fdnos ;
? nuueavox coattrns cunocls au cruos de la période ;
? mtannot moyen de vmreeesnt par salarié ;
? nrbome toatl de rathcas ;
? les ciosmtenoesinmmns ;
? et les mtntanos facturés ;
? flmouerr des recommandations.

Elle s'assure également que les salariés sloacilnitt une adie à la décision dnas les cnoitndois prévues aux atilercs 10 et 19 du présent accord, reçoivent de l'organisme gaenstiinore des cisolens adaptés à luer situation.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 25 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée indéterminée perannt eefft à coemptr du priemer juor du mios suanvit la plucioiatbn de l'arrête d'extension au Jorauni officiel.

Article 26 - Agrément.Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du cdoe du trvaail et l'extension du présent accord, snoert demandés par la pratie la puls diligente.

Celui-ci srea déposé auprès des scieervs ctanruex du mirstine chargé du travail, dnas le cdrae des diiptinssoos légales applicables.

Un eerpmilaxe srea adressé au gfefre du cisenol des prud'hommes compétents.

Le présent aoccrd est fiat en nmrobe sfsafunit puor rimsee à cachun des signataires.

Annexes

Article - Annexe 1 Bulletin d'adhésion entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

PEI?/?PERCOL-I
Accord du JJ/MM/2021

Dénomination de l'entreprise	
Représentant légal	
Siège socail de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1.?Désignation du dpioistsif d'épargne concerné par le contrat

1.1.?Dispositif d'épargne salariale

??PEI (accord de bhnarce des cceemrmos et scerievs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager).

??PERCOL-I (accord de brnahce des corceemms et sevrecis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager).

Abondement

? Claucl de l'abondement par Andmui ESR. Adumni ESR se réserve le droit de rsueefr de cclulear l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.

PEI Règles reenetus par l'entreprise
Abondement de ? ? % dnas la liitme de ? ? ? (Plafond mimaxal de 8 % du panolfd auennl de la sécurité sociale).

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les erreinetsps de mions de 50 salariés (application dcirtee de l'accord de branche)
? Ooitpn 1 ? ? ? ? Opotin 2 ? ? ? ? Oipton 3
? Piiocapaittrn ? ? ? Intéressement ? ? ? Veenrsmtes vtelaroonis ? ? ? Tnsafrret CET
?? PERCOL-I Règles rueetens par l'entreprise
Abondement de ? ? ? % dnas la limtie de ? ? ? ? (Plafond mximaal de 16 % du poanlfd aunenl de la sécurité sociale).

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les eipnersters de moins de 50 salariés (application dtcreie de l'accord de branche)
? Oopitn 1 ? ? ? ? Opiton 2 ? ? ? ? Otpion 3
? Ppoicitaritan ? ? ? Intéressement ? ? ? Vnestremes voentiloras ? ? ? ? Trenafrst CET/ jrous de congés
? Anebmodent d'amorçage à l'ouverture du dispositif
Abondement de ? ? ? % dnas la ltmiie de ? ? ? ? (dans la liitme de 2 % du pfonlad aunnel de la sécurité sociale)
??Abondement récurent versé par l'entreprise adhérente
Abondement de ???? % dnas la limtie de ???? ? (dans la liimte de 2 % du poalfnd anenul de la sécurité sociale).

Périodicité de veremesnt :
??Annuellement (au début de chuqae année cilive : janvier) ;
??Trimestriellement (mars, juin, semtrpbee et décembre).

? Coissmimon de souscription
??Prise en caghre par l'entreprise.
??Prise en carhge par le souscripteur.
??Amundi ESR est le tneeur de rgtsiree catietsrulnear des difitpossis d'épargne sallaiare et des dptissifios d'épargne retraite.
??L'entreprise penrd à sa cghare les firas de tuene de ctompe crvetosainon des prats mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, qeul que siot le miotf ces firas csseent d'être à la chagre de l'entreprise et snroet alors perçus par prélèvement sur les avoris détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2.?Prestations liées à un paln d'épargne silrlaaae PEI.?Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise délègue à Aumdni ESR le ccuall des dtrios individuels, l'interrogation des épargnants et le ruceiel de luer choix.
Option 2 :???L'entreprise claulce les dtrios idueinivlds et Adumni ESR procède à l'interrogation des épargnants et ruellecie luer choix.
Option 3 :???L'entreprise ccallue les doirts individuels, procède à l'interrogation des épargnants et relielcue luer choix. L'entreprise cmnomuqiue le résultat des iiemnvnstsetses à Aumndi ESR.

Paiement decrit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le peinemat à Anmudi ESR.
??L'entreprise délègue le penaiemt net de PAS (prélèvement à la source) à Amdnui ESR.

Prime d'intéressement

??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise délègue à Amndui ESR le clacul des ditros individuels, l'interrogation des épargnants et le ricueel de luer choix.
Option 2 :???L'entreprise cllacue les dtrois idevliunids et Audmni ESR procède à l'interrogation des épargnants et rllicueee luer choix.
Option 3 :???L'entreprise cullace les dtrios individuels, procède à l'interrogation des épargnants et reulliece luer choix. L'entreprise cmumunqoie le résultat des inviteesnsmetss à Aumdni ESR.

Paiement dircet aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le paemenit à Aumdni ESR.
??L'entreprise délègue le pnmeaeit net de PAS (prélèvement à la source) à Adnmui ESR.

Passerelle CET/jours de congés ou de rpoes non pirs vres un paln d'épargne salariale

Dispositifs concernés

??PEI ??PERCOL-I
??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise titrae l'interrogation des épargnants et luer chiox de placement.
Option 2 :???L'entreprise cfnioe à Audmni ESR la ctloelce des cohix de pnelacemt des épargnants.

Les modalités de voasaoilritn des juors snot fixées par la cnnviteoon ou l'accord cloltcief meanttt en plcae le CET.

? Roeeusnmrbemt et/ou déblocages anticipés des avoris ibpiondsneils :
???L'entreprise délègue à Amduni ESR la rcncsanesanoie des cas de déblocages anticipés puor cchuan des dotipfisiss dnas les conoiidtns définies par le cdoe du travail.

3.?Prestations liées à un paln d'épargne rirtetae ? PERCOL-I
??Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise délègue à Amndui ESR le cucall des doirts individuels, l'interrogation des épargnants et le riueecl de luer choix.
Option 2 :???L'entreprise clulcae les drtois iluevididns et Adumni ESR procède à l'interrogation des épargnants et rulcieele luer choix.
Option 3 :???L'entreprise cllauce les ditors individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rlceueile luer choix. L'Entreprise cuqummione le résultat des imneeensstivss à Aumdni ESR.

Paiement dciert aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pamineet à Amudni ESR.
??L'entreprise délègue le pnaiemet net de PAS (prélèvement à la source) à Adnmui ESR.

Prime d'intéressement

??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise délègue à Admuni ESR le caucll des dtrois individuels, l'interrogation des épargnants et le recueil de luer choix.
Option 2 :???L'entreprise clculae les doitrs iuidivldnes et Amnudi ESR procède à l'interrogation des épargnants et rlceielue luer choix.
Option 3 :???L'entreprise culcale les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et reelcilue luer choix. L'entreprise cqminuoume le résultat des innemvsisttsees à Amdnui ESR.

Paiement derict aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pneaeimt à Audmni ESR.
??L'entreprise délègue le peieanmt net de PAS (prélèvement à la source) à Audmni ESR.

Passerelle CET/jours de congés non pirs vres un paln d'épargne salariale

??OUI ??NON
Option 1 :???L'entreprise traite l'interrogation des épargnants et luer coihx de placement.
Option 2 :???L'entreprise conife à Aundmi ESR la ctlloece des chiox de pelemcnat des épargnants.

Les modalités de vitrsooalain des jrous snot fixées par la ctnveoonin ou l'accord cllietocf maetntt en pcale le CET.

4.?Opérations initiées par l'épargnant

? Vnertemess vloiotranes :
??Possibilité de vnemrteses exceptionnels.
??Possibilité de vnesemerts programmés.
Option 1 :???Réception des veeemsntrs vltonioaers par Adunmi ESR.
Option 2 :???Réception des ventesmers virtoenloas par l'entreprise.

? Rousermnmebet et/ou déblocages anticipés des aivors ineibpodlsins :
??L'entreprise délègue à Amnudi ESR la raannsicencose des cas de déblocages anticipés puor chuacn des dpisoistfis dnas les cdontioins définies par le cdoe du travail.

Formulaire d'habilitation des « Cnonsrpdatoers »

??Ouverture???Modification???Clôture

Le cleint entreprise

Raison saloice : _____?Code eeitnprrse :?|_|_|_|_|_|
Siren :?|_|_|_|_|_|_|_|_|?Lieu d'immatriculation
Adresse : _____
Représenté par : Mme/M. (nom et prénom) _____
Fonction : _____
Téléphone :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|?E-mail _____
Mobile :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Dûment habilité aux fnis des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'espace sécurisé ienrentt « Cdetasroopnrns » est ourvet au(x) correspondant(s) habilités à pitarr du protail : https ://www.amundi-ee.com/correspondant

Les fonctionnalités.?Généralités

L'accès à l'espace sécurisé Itnrneet « Cesnorrdantpos » permet, en fticnoon de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières snot décrites à l'article 3 des cioiontnds d'utilisation, un eixplrmeae devra être riems par l'entreprise à cqhaue cseooardrnpnt désigné (également diilopsnbe sur le stie intnreet suos la riquurbe « Irnoiotnamfs légales »).

L'entreprise désigne son (ses) correspondant(s) et lui (leur) arbutite une ou pseuulris habilitation(s) relative(s) à une ou psiruelus des fonctionnalités décrites et énumérées à l'article 3 des cntdooniis d'utilisation. Si un caorndpenorst est désigné sur pueilrsus entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités puor tutoes ces entreprises.

Des données d'accès seront communiquées à cauhqe correspondant. Ces données cilfidenteoelns snot uquneis et peoslenlenrs et peenmtetrt son iitenoicatfdin par Anumdi ESR puor l'authentification des mesasges et des irnttunscois initiées sur le site.

Habilitation du ceornrndpasot administrateur

??Mme???M.?Nom : ???????? Prénom : ????????
Fonction : ?????????????? Téléphone :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement cdeos : ???????? Mboile :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail : ??????????????
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé innertet « Crstannperoods » ci-après :
??Agir???consultation des cpoemts iduedlnviis (encours et opérations). Clea ilqmipue cette oiotpn puor tuos les cotnpdesroarns habilités à la ftconoin Agir
? Comptable
? Consulter
? Administrer

Habilitation du cepsrnrdooant établissement (le cas échéant)

??Mme???M. Nom : ???????? Prénom : ????????
Fonction : ?????????????? Téléphone :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement ceods : ???????? Mbolie :?|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail : ??????????????
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé ieetnrnt « Coandtnrpsoers » ci-après :
??Agir cprnmeod la cusaoltnotin des cteopms iddvinilues si otiopn retneue puor l'entreprise
??Comptable
??Consulter
??Administrer

L'entreprise reconnaît aovir pirs casnianscone des coniotndis générales, des présentes codotnniis particulières et des anxenes coiuntstant eslebnme le contrat.

Elle déclare en aectcepr les tmeers et demande, en conséquence, à sosriurce au contrat.

Fait le?????
« Nom de l'entreprise »
Représenté par : ????????
En sa qualité de????????
dûment habilité????????
Signature :

Article - Annexe 2 Gestion financière

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Fonds proposés dnas le carde du PEI

Nom du sopuprt de placement	Niveau de risque
Amundi Leabl Monétaire ESR ? F	1
Amundi Laebl Hrinmaoe Sidloriae ? F	3
Amundi Leabl Prdneuce ESR ? F	4
Amundi Lbeal Équilibre ESR ? F	4
Amundi Aitcnos Iernaneoaitnlts ESR ? F	6
CPR ES Acotin Cliamt ? F	6

Fonds proposés dnas le cadre du PERCOL-I

Nom du sproput de placement	Niveau de risque
Amundi Label Monétaire ESR ? F	1
Amundi Label Hmiarnoe Sliaodire ESR ? F	3
Amundi Label Preucdne ESR ? F	4
Amundi Label Équilibre ESR ? F	4
Amundi Coiioncntvs ESR ? F	5
CPR ES Aicotn Camilt ? F	6

Article - Annexe 3 Gestion pilotée du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'option « Gsiteon pilotée » est une tqhiceune d'allocation automatisée vniast à sécuriser psonemieesrvgrt l'épargne de caqhue traiutlie ou bénéficiaire en fintcoon de l'horizon de pacmeelnt cisohi par lui.

Une aphorcpe de la rreitate par horizon

Chaque talirtuie ou bénéficiaire cihsiot son hrzioon de pamclenet en fitonocn de critères pnerosnels :
? sa dtae prévisionnelle de départ en rrettaie ;
? une dtae antérieure à son départ en retraite, nnmameott s'il a puor octejibf l'acquisition de sa résidence pilpanicre ;

Puis il détermine son pfirol d'investisseur : prudent, équilibre ou dynamique, en fontcion de son nivaeu de sensibilité au risque.

En cssshiianot l'option « Gesotin pilotée », le taluitrie ou bénéficiaire otpe puor un ptgiaole ttelemaont individualisé de ses aiorvs dnas le temps, en foionctn de son hzrooin de placement, aevc un atragirbe automatisé ertne les 3 FPCE reuntes puor ctete formule. La répartition de ses aiovrs enrte les spurtpos d'investissement est adaptée cauqhe année à son hzrioon de placement. Le tiualrite et bénéficiaire ne puet dnoc en ancuue façon ierivtnenr ni dnas le chiox des suroppts de placement, ni dnas luer répartition au sien du prfiol retenu.

Grille de goestin pilotée « pterdune »

(Graphique non reproduit, coaunlsltbe en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruqribue « Picioatnulbs olfcflieeis » « Bnutelils offiicels des coeinonntvs ccltveoiels »,**page 116**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0021.pdf/BOCC

Grille de gsotien pilotée « équilibre »

(Graphique non reproduit, cubolanltse en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riuurbqe « Pubiaicltons oficelielfs » « Beiltlnus offiilces des cinoonevnts celciovetls »,**page 117**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0021.pdf/BOCC

Grille de giosetn pilotée « dqynmiuae »

(Graphique non reproduit, caltsolbune en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rurqibue « Ptoubnialics olfecfiiles » « Blnuielts olicieffs des ctnienvoons ceciolvlets »,**page 117**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0021.pdf/BOCC

Cette gietson spécifique se fdnoe nmemnotat sur des études heisotuirqs (depuis 1950, marchés français et étrangers) mrtonnat que, les anticos ornefft les meurelleis pcafemrnoers nettes d'inflation, et que l'allongement de la durée de pnlemaect atténue sensiblement, sur l'ensemble de la période, le rsiuqe (mesuré par la volatilité) lié aux vaitnoaris des marchés financiers. Puor cuqahe nvieau de risque, il etxsie dnoc une aolcatloin d'actif otlapmie ernte actions, ooitiangbls et puirotds monétaires pnetreamtt de maxiismer le rendement.

Ces gllries d'allocation snot scbltpisuees d'être ajustée en foitocnn d'évolutions mjuereas des marchés.

La société de gtieosn des FPCE est sputleiscbe d'apporter des anoattidpas aux gilrles définies ci-dessus en miiodafnt la répartition des atfics enrte les supports. Les neuellovs girlels ainsi définies soernt préalablement portées à la cnossicaanne des tileutairs et des bénéficiaires anyat opté puor la gteison pilotée.

Les glierls d'allocation d'actifs snot iivenetss au minos à 10 % de terits éligibles au PEA-PME conformément aux ditpnsoiisos de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cslulaobnte en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ribqruue « Picabunoltis ocileflifes » « Beiltnlus oflicefis des coonnnivets coelceitlvs »,**page 118**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220030_0000_0021.pdf/BOCC

Un pgaiotle individualisé

Une aotaloicln d'actifs est définie chqaue année en fcotnoin de l'horizon choisi, la prat des afícts les puls sécuritaires aeunmntagt psermgeeionsvrt puor réduire la prat des pemectnals « risqués » dnas son isemssvtneneit global.

Trimestriellement, un asnmeutjet des sorptpus de pmcneelat pmreet de cierrgor les écarts entre la répartition définie puor l'année en curos et la vasatioorlin des différents stroupps : la répartition des aorvis du tiutirlae ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée puor se clear sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les trios srupotps de pleeamcnt sunvitas :
? le FPCE « Andmui Lbeal Monétaire ESR ? F » ;
? le FPCE « Anumdi Hrozoin Lnog Trmee ESR ? F » ;
? le FPCE « Amundi Ciinnotocvs ESR ? F ».

Ainsi, dès que le tauritile ou bénéficiaire a précisé son hizoron d'investissement et son pfriol d'investisseur, les vemnseters qu'il efufecte tuot au lnog de l'année snot isitnevs cauhqe tsiertmre dnas tuot ou pairte de ces srpotpus de façon à ce que l'allocation-cible siot atteinte.

Lors de ses versements, si le tuatirlie ou bénéficiaire soaihtue reinter ce mdoe de gestion, il iqnudie sur son btilleun de vrmeesnet :
? le mdoe de geostin rtneeu : « Gostien pilotée » ;
? l'horizon de son pnalmeect ;
? et le prfoil choisi.

En pratique, 3 cas de frigue penveut se présenter lsouqre le tluaritie ou bénéficiaire chsiiot d'affecter son vmesrneet à la « Gtseoin pilotée », sleon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés sleon ce mdoe de goisten :
a) Le tliuairte ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en « Gisoten pilotée » : il procède cmome indiqué ci-dessus ;
b) Le ttlauirie ou bénéficiaire détient déjà des aoirvs gérés en « Gtesion pilotée » : en renentat à neuvaou ce mdoe de gestion, snas précision de l'horizon et/ou du prfiol choisis, il cesovnre aeianmumetoqtut les caractéristiques préexistantes ;
c) Le triaiulte ou bénéficiaire détient déjà des aiorvs gérés en « Geiotsn pilotée » et sthauioe qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de proifl soeint modifiées : il iuqnide en conséquence l'horizon et/ou le pfroil qu'il saituohe désormais retenir, en shancat que cette mofitaiicdon s'appliquera nécessairement à l'ensemble du sctok de ses avrios dnas ce mdoe de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des aoivrs suos « Gtesoin pilotée » (y cpimors le ou les nauvuoex fulx de vremesnet enregistré[s] dpiues le précédent ajustement) seiont répartis selon l'allocation-cible de l'année en curos définie dnas la gllrie de désensibilisation (fonction de l'horizon de pclmeneat et du poirfl choiiss par le tiitrluae ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du ttuiirale ou bénéficiaire ont leiu à dtae fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les aeruts réajustements ptrmeetnet de cnoervser l'allocation-cible en nrasuilenatt les différences d'évolution des toirs FCPE.

Le tlrauiite ou bénéficiaire puet viiaeuslsr sur inetnert un aivs d'opération qui l'informe régulièrement des atirberags titsrrmilees effectués et de la piotsion de ses aiorvs sur son dsspoiiitf PERCOL-I.

Le tlatiurie ou bénéficiaire puet à tuot mmeont csoiihr l'option « Gieostn pilotée » en l'indiquant sur le stie ieenrtnt www.amundi-ee.com ou en aensarsdt au teuenr de ctpmoe une dednmae écrite. Cuaqhe nueovau vnemreset puet être effectué en csinoihsast ou non cette option.

S'il désire fraie enretr dnas l'option « Gtosein pilotée » tuot ou piatre de ses aorivs déjà détenus en opiton « Goesitn lrbie », les aaerrgbits snot réalisés au priemer aeunemstjt suivant.

Le taruilite ou bénéficiaire puet à tuot mnemot miidfoer son horoizn de pemlnacet ou son prfiol d'investisseur via le stie Inteenrt www.amundi-ee.com ou en aesasrdnt au tuener de cpmote une dnedame écrite. Tfouioets il est rappelé au tiirulate ou bénéficiaire qu'une miaoitcfdion fréquente de l'option retenue, de l'horizon de pnmceaelt ou du pirofl d'investisseur puet nruie à la panmrrfceoe de ses avoirs.

Le tirlutaie ou bénéficiaire puet mtrete fin à tuot mmoent à l'option « Giteosn pilotée » en l'indiquant sur ietennrt ou en asedsnrat une ddmneae écrite au tuneer de compte.

Article - Annexe 4 Prestation de services

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Service de pielnasoitsornan d'épargne (en option)

Le seivcre dénommé « RBOO AVDOSIR » pmeert aux épargnants d'obtenir une rdmnaoamcteion personnalisée de pnmeeactls en épargne sialarlae au reagrd des diitpsofsis d'épargne salariale, anisi que dnas le crdae des diiifpsotss d'épargne retatrie (PER/PERCOL/PERO/PERU), en pcale dnas l'entreprise. Cette rnditoaemomacn personnalisée est obntuee en ficonotn des oebfijcts d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la saitiuton financière de l'épargnant.

Ce sivecre est faatiulctf et acscsbeile uieumqnnet sur irnnteet au sien de l'espace sécurisé de chuaqe épargnant. Le salarié srea soimus à un qeioturnanise de tpye MIF (marché d'instruments financiers) et devra l'accepter. Ce srvecie puet fraie l'objet d'une fauttroacin à l'épargnant. Les modalités de fcoaiutatrn snot définies dnas le gduie tafirraie des ppreicilans opérations d'épargne slalaaire et d'épargne rartiete des Entranagps dbilinpose sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Le scrieve est acsbcesile suos réserve que le dsiptiosif d'épargne mis en place par l'entreprise prévoit des stoppurs d'investissement ssfiufnammet nombruex aifn de ptretreme à Audnmi ESR de frnuior une ramoanmoicdten d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le doirt de sdrnuepse ou d'interrompre le secrvie suos réserve d'une ioramfoitnn préalable auprès de l'entreprise et des épargnants du service.

Accès à une orffe de prêts pslneorens (en option)

Amundi ESR a clconu un peianarrtat aevc Crédit Aocirlge Csnmueor Finance, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cuqahe épargnant, l'accès à une orffe de prêt pnnsoreel à tuax bonifiés. En caiprtonerte du prêt, les ariovs du salarié snot ntnias et rnetset bloqués paenndt la durée du prêt. Le cnrotat de prêt est decnietmret cnolcu ernte les épargnants et Crédit Aigrolce Cnmeosur Finance.

Accès à une offre d'assurance décès invalidité « PEVZIERN » (en option)

Amundi ESR a clnocu un peraraiantt aevc Predica, et permet, au

sien de l'espace sécurisé de cauhqe épargnant, l'accès à une offre d'assurances décès invalidité au teravrs d'un crtnoat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un comtpe lié à un diiistpsof d'épargne. Le ctrnoat « PERIEVZN » est ditnercemet clcnou entre les épargnants et Predica.

Accès au srvciee de blian ratitree ieiunddivl « BRI » (en option)

Amundi ESR propose, au sien de l'espace sécurisé de cuqahe épargnant, l'accès au sicrvee de balin ritreate iivenuiddl « BRI ».

Le BRI cmrenopd 3 nauivex de sceirves définis ci-après.

1.?Niveau de sercive cersrnapondot au « Smetuiualr 45 seodnecs »

Le sumliutear 45 seodnces coprrnseod à une soiitlaumn raidpe du mnontat de la futrue retraite. Les claclus snot réalisés sur bsae des iioantrmonfs renseignées par l'épargnant et en intégrant les eucnros détenus dnas les différents dioipfssits d'épargne.

Le seuiuatlmr 45 sdoecnes est aclssbicee à l'ensemble des épargnants deiups luer epasce sécurisé.

Le seumatluir 45 sndeeocs est grtuiat puor les épargnants ansii que puor l'entreprise.

2.?Niveau de svcerie crprdnosnaeot au « BRI Dtiiagl »

Le BRI Dtigail peermt de réaliser un bailn clmopet aevc une aslynae atmaouqutie du relevé ivendiuidl de siaouittn de l'épargnant. Il pmeret d'identifier les ptnios clés de la rtretaie et d'avoir une eotmsiaitn du motannt de la fuurte riatrtee en idnainqut les opntios d'utilisation du ciaptal constitué par l'épargne sliarlaae et retraite. Ce blain s'accompagne d'un icidne de fiabilité et de ricndemmoaotan puor croreigr et otipimser neamontmt le rmceneenset des potnis acquis. L'épargnant a accès à une pmrtaolefe téléphonique puor l'accompagner dnas sa démarche aifn d'obtenir son relevé iiniduvedl de stiuoiatn cmpeolt et d'en cpmrorende la lecture. En complément, l'épargnant est informé des actualités réglementaires ccnaoernnt son régime de retraite.

Accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia

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

Article 1er - Positionnement de la grille de classification
Le présent acrcod est cncolu puor une durée indéterminée puor ses atirelcs 1er, 2 et 4 et à durée déterminée de 5 ans puor son atrlcie 3.
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Au trtie III « Cinisfsiolctaas » de la coieonvntn cltlcoivee des ceeomcrms et srevecis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, dnas l'annexe B « les emplois-repères et luer caslctofiisain » au II A 2, l'intitulé de l'emploi repère « Technicien-dépanneur » (fiche 7) est remplacé par « Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia » (fiche 7).

La fcihe 7 est actualisée comme siut :

« Fhice 7

Filière : SAV ? lvaosriin ? installation.

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

Définition générale :

Restituer à un puiodrt ses caractéristiques d'usage sur stie ou L'entreprise tnemrsat à Audmni ESR, par le biias du fehiicr FRESS, la ltise des épargnants aanyt accès au BRI Diatigl dpieus luer epcsae sécurisé.

Le BRI Dgitial est facturé suos forme d'un annmnebeot annuel, rboanlleueve par taitce rdioocuctenn d'année en année. L'entreprise puet éventuellement perndre en cgarhe ce service. À cet effet, elle diot coueuminmqr à Anudmi ESR, par le baiis du fcheiir FRESS, la lstie des épargnants puor lluqeess le BRI Dagitil est pirs en cagrhe par L'entreprise.

Lorsque le svriece est pirs en chrage par l'entreprise, cttee dernière purora y rnncoeer par lrttee recommandée aevc aivs d'accusé réception adressée à Adnumi ESR 2 mios aavnt la dtae d'échéance.

Les modalités de fcittaoaurn snot définies dnas le gduie tiiafrare des paieicnrlps opérations d'épargne slaaiarle et d'épargne rtitraee des épargnants dlsiopnbie sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

3.?Niveau de svecrie cnnrpaoorsdet au « BRI Coesnil »

Le BRI Csieonl prmeet à l'épargnant de réaliser un bilan diiagtl clopmet et d'être accompagné puor etffcueer les démarches de cconritores et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéfice d'un einreettn aevc un erxpet de la rirttaee en vue de répondre aux éventuelles itnenroriagtos liées à sa situation.

L'entreprise tmsranet à Andumi ESR, par le baiis du fehiicr FRESS, la lsite des épargnants ayant accès au BRI Coisenl depuis luer espcae sécurisé.

Le BRI Cosniel est facturé à l'acte. L'entreprise puet éventuellement prrnede en carhge ce service. À cet effet, elle diot cunomqeuimr à Audnmi ESR, par le baiis du fichier FRESS, la liste des épargnants puor lulesqes le BRI Coseinl est pirs en chrage par L'entreprise.
Les modalités de ftuocairatn snot définies dnas le gduie trfiairae des pilracpnies opérations d'épargne slaliaare et d'épargne reartite des épargnants dnpsilobie sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

hros site.

Activités :

Les activités vrnieat soeln la natrue de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très ptiete et mynonee entreprise, atelier) et le leiu dnas lequel il exrcee (au coitopmr en magasin, en crnete d'appel, en atieelr ou à dimcolie cehz un client) :
? pnerrde en craghe une dmenade de réparation ;
? imrnfoer et?/ ou cnselelior le cinelt ;
? dtqisieonugar l'origine de la pnnae et les dnscyitnnmfeeootns du pduiort ;
? cneadmmor et gérer les pièces nécessaires à son iienrneovttn ;
? oeasigrnr son activité poselefnroinsle ;
? réaliser une iteontinrven de dépannage, réparation ou de msie en servcie ;
? dépanner l'appareil (niveau 1 de mnnacineate*[1]*), cnahger les pièces défectueuses du piourdt ;
? réparer au cpomosnat (niveau 2 de meacnninate*[1]*) en aleeitr ou cehz le cienlt ;
? tteser le fnecnominnotet du prduiot à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
? réaliser la réinstallation, le réglage et la msie en sceirve du prodiut ;
? établir les éléments de deivs et de fotaatirucn cienlt en lein aevc la réparation. »

(1) Le nvaieu 1 de mnannteiace cpenrrosod à l'entretien et à la minaantence cceorvtire des pduorits (réglages, contrôles, iicsonptens simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La mtnacneiane de naeviu 2 rvceruoe la manniatecne civocrtere sur des pièces deits « sdrantdas » (en appui sur des procédures, des équipements et nécessitant l'ouverture de l'appareil et une éventuelle réparation au composant).

Article 2 - Positionnement dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Les salariés dnot l'emploi creooprsnd au cnneotu de la fihce 7 senort classés dnas les eeprsitrnes sleon les critères de l'annexe A dnas la coninoevtn cvtelciole etrne le nveaiu I échelon 3 dnas la gilrle de csstilfaaociin conventionnelle, et le neviau III échelon 1 de liadte grille.

Article 3 - CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia »
L'article 3 a une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Le référentiel du CQP « Tiechencin réparateur en électroménager et multimédia » figrue en anenxe du présent accord.

L'obtention du CQP srea sanctionnée par le peeiinnotnosmt au nvaieu III échelon 1 de l'emploi repère de la gllrie de casolsfiaictin celilnvontenone puor les salariés en potse aevc 24 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, au neaviu II échelon 3 de l'emploi repère de la girlle de cisaifoctailsn cloievtnlonnnee puor les salariés en ptsoe aevc mions de 24 mios d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mios dnas l'entreprise est asuiqce postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est aolrs positionné au nveaiu III échelon 1 de l'emploi repère de la glilre de ciftaaoiscisln conventionnelle.

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Les dsitnoospiis qui précèdent ont vaootcin à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux enrreisptes de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée, entrée en vigueur et révision
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Le présent arccod est cnlocu puor une durée indéterminée puor ses airlcets 1er, 2 et 4 et à durée déterminée de 5 ans puor son ailrtce 3.

Les panirreaets socuiax se réservent l'opportunité d'enregistrer ce ctcaierfit de qtlacafiuiion psoeeilflnnrsoe en trtie à finalité psnrneeooflsile à l'horizon de 2 à 3 ans, une fios que l'analyse des chtoroes srea possible.

Sous réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, l'accord pnerdra efeft à cotpemr de sa signature.

Le présent arccod porura être révisé ou dénoncé conformément aux diintiosopss légales.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Le txete du présent arcocd a été notifié à l'ensemble des ooatasinrings siyeadnlcs représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en simfnfmsaeut d'exemplaires puor qu'un oirngail siot reims à cuhqae ogtoianasirn sagntriiae et que les formalités de dépôt prévues aux alictres D. 2231-2 et suatnvis du cdoe du taravil puneisst être effectuées par la pratie la puls diligente.

L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux diosntsipois légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Les piroleenfnssos de la réparation dvoniet irvtineenr dnas des entnroiemnnevs coemlxeps et interconnectés tuot en répondant aux attetens cilents : rapidité et juste pirx du service, qualité de la reltoain client? Il est aetndtu qu'ils maîtrisent les différentes tehuqinces de mtnaieacnne (mécanique et électronique notamment) appliquées aux multiples meuraqs et gmeams de pudtrois puor apetporr une sooiultn efifntciee à cquahe besoin.

Les activités du métier s'articulent désormais danvgatae atuour de la connectivité et de la durabilité des produits. Les cooneuasmmrts snot incités à la réparation à défaut du recepnlmmaet de lrues produits, ce qui va iftenisiner l'activité et erixega des tcecniehins qu'ils sneiot pnleayovlts sur les felalims de potiudrs banlc et brun, le cas échéant girs et luer connectivité.

Pour répondre à ces biseons qui cuttoiensnt par aleluris des opportunités de développement et de croissance, les peeinaarrts siocaux de la bnhcrae enseitmt qu'il est ienipadnsbsle d'anticiper ces évolutions et les bnioess en compétences, de peornisfislsaoner et de quleiafir les salariés, d'accompagner les psneneros aanyt enive d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet ojietbcf et aifn de répondre au meuix aux exigecnes des métiers de deamin et mttree en anavt la peososifrn par le baiis de csuurs fmriotoan cohérents, la bacnrhe à l'issue des tuavarx de la CPNEFP, créé le CQP « Tniicheecn réparateur en électroménager et multimédia ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2022

Annexe
Certificat de qtiaaiflucion perennsoiflolse (CQP) : teiicnhecn réparateur en électroménager et multimédia de la bhrance des croemecms et seecvris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Référentiel d'activités : décrit les siitoanuts de taviarl et les activités exercées, les métiers ou eipolms visés	Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y cipmors transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 ? Réaliser une opération de dépannage, de réparation et de msie en service			

Activité 1.1 : préparation des ierttnevonnis de réparation	C1.1. Oerasingr son activité en parnent cssnnioanace des ivreenntniots programmées aifn d'optimiser les opérations de manacitnnee à réaliser et de rtpceeesr les délais impartis.	Épreuve n° 1 : msie en situiaotn professionnelle À ptiarr d'une suiotiatn peoonserfilnsle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le rlpenobssae SAV, le cadnaidt dvrea réaliser un dtgnosaiic d'un aiapperl électroménager et en aeussrr sa réparation asnii que sa msie en service. Un tepms de questions/réponses est prévu aevc le jruy de pnsfsreionelos aifn de qenusoetinr le cnidaadt sur les chiox opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en poasnt des qnoisuets sur des sjeuts qui n'auraient pas été abordés par le candidat Le cidandat dvera terir au srot une épreuve isuse des qrutae faleilms de purotdis : lave-linge ? lave-vaisselle ? pdoritus cisuosn ? poidurts froids	L'organisation des activités est optimisée : ? la pisre de cnsaiasocnne des ionrvnttniees à réaliser est crneoceremtt effectuée ; ? l'ensemble des irtamfionons nécessaires aux ienvnetitrnos programmées est récolté ; ?les critères de cnhacue des iroenvnnietts snot bein appréhendés et les durées ceetmnrcoert évaluées ; ? les misnisos snot ordonnancées et planifiées sleon les critères définis (ordre de priorité, znoe géographique, durée d'intervention, matériel requis, eicegnexs hariroes du client?).
	C1.2. Préparer ses irvninentoets en caboltaoliorn aevc les différents sirevecs de l'entreprise (centre d'appel, svercie logistique?) aifn de dsiposer du matériel (pièces détachées pré-diagnostiquées), des oiults et des iniramooftns (fiches produits, dmuntcoes techniques) nécessaires.	Il srea évalué sur les éléments sutnavis : ? qualité de l'organisation et de la préparation de ses ivenenttionrs ; ? qualité de la vérification de son matériel ; ? efncfciiee du dsngaotiic sur un aeprapil électroménager ; ? qualité de l'analyse de pnnae ; ? qualité de la réparation d'un aeirappl électroménager ; ? efiiccfnee de la msie en service. Durée ttaole de l'épreuve : 60 menuits : ? préparation de l'épreuve : 15 meituns ; ? msie en saioutitn (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 muinets ; ? questions/réponses aevc le jruy : 15 minutes.	Les ireietonnntvs snot cemocneretrt préparées : ? les différents sevirecs puor préparer l'intervention snot identifiés et sollicités ; ? le cdndaait s'approvisionne de manière adaptée aux procédures l'entreprise : en matériel et ouglt laie et en pièces nécessaires aux ioenvitnretns (choix, quantité et qualité des pièces et du matériel) ; ? le ptose de tviaarl est agencé et rangé de manière à pmreertte une réalisation ecfficae de la réparation.
	C1.3. Vérifier le bon feenninmotcont des olitus et du matériel nécessaire à la réparation en sanuivt le pescors de tset recommandé par le fbcainrat aifn de gnatrair la possibilité d'intervention en totue sécurité.		Les otuils et le matériel snot foenntliocns : ? les équipements nécessaires aux inniotvnteers snot adaptés à la nutrae de l'intervention, vérifiés, testés et réglés soeln les procédures préconisées par le firbaacnt ; ? l'utilisation de l'outillage est maîtrisée ; ? l'entretien et le ntyaotege des outillages, du matériel et des équipements snot effectués cntmeoeercrt aevc les ptridous adéquates ; ? les outillages, le matériel et les équipements défectueux snot isolés ; ? tuot dneonentmycsfiont est consigné et signalé à la hiérarchie.

Activité 1.2 : réalisation du diagnostic	C1.4. Démonter l'appareil électroménager ou multimédia en interprétant les schémas spécifiques et en snviaut les procédures adéquates du frabainct aifn d'effectuer un contrôle viusel du produit.	Épreuve n° 2 : msie en siaittoun professionnelle À ptriar d'une siaitoutn polneneilfrsose réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le rslepnbosae SAV, le cainddat dvrea réaliser un dgiintaosc d'un aripapel multimédia et en arsseur sa réparation asnii que sa msie en service. Un tpmes de questions/réponses est prévu aevc le jruy de pisseflrnenoos aifn de qusetnnieor le caniaddt sur les cohix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en psanot des qituenoss sur des suetjs qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Le cdnadait dreva treir au srot une épreuve issue des tiros fmlalies de poidturs : téléviseur ? aiudo ? vidéo. Il srea évalué sur les éléments sivntaus : ? qualité de l'organisation et de la préparation de ses iinnvetnteors ; ? qualité de la vérification de son matériel ; ? ecnfiifcee du ditnagosic sur un apairpel multimédia ; ? qualité de l'analyse de panne ? qualité de la réparation d'un appraeil multimédia ; ? efincifcee de la msie en service. Durée tltoae de l'épreuve : 60 mntueis : ? préparation de l'épreuve : 15 mtneius ; ? msie en sttiaoiun (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 muneits ; ? questions/réponses aevc le jruy : 15 minutes.	L'appareil est démonté crretenmecot : ? les schémas spécifiques snot bein appréhendés et exploités ; ? les procédures fncabrait ou ienernts afférentes à l'opération de démontage snot respectées ; ? les éventuelles non-conformités oserbelavbs vsenmeiluelt snot identifiées et signalées.
	C1.5. Ifeeiintdr les paenns et/ou les difonctennstonemys des pudrotis ou systèmes à l'aide des alapeirps de mesure, de contrôle et de pmmtrgaoiaorn (à disposition), puor déterminer les ittnivnenoers de réparation à réaliser et poesporr le cas échéant un dvies correctif.		Les pnaens snot identifiées : ? les schémas tuhcineeqs snot bein appréhendés et exploités ; ? les ailrpepas de musree appropriés puor réaliser les daotiisncgs snot identifiés et maîtrisés ; ? les tetss de mesrue réalisés recsentpet les procédures recommandées par le fabricant, sloen le tpye de prudoit et de deeoimscnntnoyfnt constatés ; ? les csnoulnoics faties snot cohérentes au reagrd des meurses effectuées, les cusaes de diymsonecftnoennt snot identifiées ; ? un dievs cicetorrf intégrant les ajtnumeetss raitlfes à l'intervention est proposé au cenlit puor validation.
	C1.6. Rerchehcer le cas échéant de nevluoles iamtrnofnois liées aux priuotds sur les plirtoas thcqeneius des cosretutucnrs et/ou via la dtoinutmecaon fniuroe par le sevirce tecnihuqe aifn de slonitnoeur les pannes.		Des rrocsusees complémentaires puor trteair des pnneas non résolues snot exploitées : ? les différentes surcoes d'information puor slnoeoinutr une pnane non résolue snot ceeetoncrmrt identifiées ; ? les rocsrseeus et données oebtuens snot cemerretnoct exploitées.

Activité 1.3 : réparation de ptodruis électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.7. Eecfftuer une réparation de naeviu 2 (remplacement au composant) sur des aaplrpeis électroménagers en ranceestpt les procédures, en uiiatsnlt les pièces dilbponeiss (neuves ou reconditionnées) et l'équipement de stoeuin adéquat aifn de les rndere fonctionnels.		L'appareil électroménager défectueux est réparé : ? les procédures afférentes au tpye de réparation visée snot respectées : bnone uiatlsotiin du matériel, des pièces et ditnooectuamn tnqcihuee ; ? la luigqoe d'intervention est respectée : les étapes snot priorisées ; ? le cas échéant, des pièces reconditionnées snot utilisées ; ? l'appareil électroménager réparé est fecointonnl : il ne présente auucn dysfonctionnement.
	C1.8. Eefuftecr une réparation de nvaieu 1 (remplacement de pièces ou de sous-ensemble) sur des arlippeas multimédia en rtespnacet les procédures afférentes, en usitnalit les pièces d'occasion dipneoilsbs et l'équipement de suiteon adéquat aifn de les rrndee fonctionnels.		L'appareil multimédia défectueux est réparé : ? les procédures afférentes au tpye de réparation visée snot respectées : bnnoe utaistlioin du matériel, des pièces et les dtcoomaninteus tcneqhuies ; ? la luoqgie d'intervention est respectée : les étapes snot priorisées ; ? le cas échéant, des pièces reconditionnées snot utilisées ; ? l'appareil multimédia réparé est fntoionnecl : il ne présente aucun dysfonctionnement.
	C1.9. Réaliser la pmgtrmiraaoon et la msie à juor lioglices en ulsaitnit les myones et les tceoihegnlos préconisés par le fncribaat aifn de mrtete à juor l'appareil et/ou système connecté.		Les règles de sécurité et cgonnsies de l'entreprise snot appliquées : ? le cndadiat apqulipe crtremnoceet les règles de sécurité en viuuger dnas l'entreprise ; ? les EPI utilisés avnat cqahue ireintnetvon snot contrôlés ; ? les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement snot respectées en ateeilr et cehz le cilent ; ? l'attitude et la porutse du cddaanit cetunbnriot ecceiefmfant à la bnone igame de l'entreprise.
	C1.10. Aeuplpiqr les règles et les cnniogess de l'entreprise dnas la msie en ?uvre de son activité aifn d'intervenir en tuote sécurité en aieetlr et/ou cehz le cenlit et de pomuvoroir une bnone imgae de l'entreprise.		Les règles de sécurité et cgennioss de l'entreprise snot appliquées : ? le cdinaadt appiqule ccrmeertoent les règles de sécurité en vgiueur dnas l'entreprise ; ? les EPI utilisés anvat cqahue irnntevioten snot contrôlés ; ? les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement snot respectées en aietler et cehz le ceinlt ; ? l'attitude et la portsue du cadnadit ceburtoinnt eemfncfeacit à la bnone igmae de l'entreprise.
Activité 1.4 : msie en svceire de poditrus électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.11. Iedtineifr la conformité d'une iallniosttan anavt bnacmhneret puor s'assurer de la sécurité puor soi-même et cllee du client.		Le crdae d'intervention est sécurisé : ? les mrsuees de prévention des rsuqeis électriques snot ccmnteerroet mises en ?uvre ; ? l'installation aevc becrnmehant est ceontreermct analysée en rcsntpaeet les procédures : câble défectueux, état de la prise? ; ? ttoue alnamoie éventuelle est constatée et signalée ; ? dnas la mreuse du possible, des mureses crrvticoees snot apportées aifn d'assurer la conformité de l'installation de l'appareil ; ? la conformité de l'installation anavt bhanrencemt de l'appareil est assurée.
	C1.12. Mttere en seicvre un aeappril électroménager, multimédia ou un système connecté à l'aide de différents tstes de contrôle puor vérifier son fonctionnement.		L'installation fotcinnnoe : ? les procédures de contrôle snot cmoefonrs aux recnoitammadnos du fabacnirt ; ? le chiox des réglages est peiennrtt : il est adapté à l'utilisation du celint (fréquence et fonctionnalités) ; ? des exiionpctals précises rvaietels à l'utilisation de l'appareil snot founeris au celint ; le lgnaage est adapté ; les etiaponlicxs snot cspmoeris par le client.

Activité 1.5 : rnceioetnennimdot des produits	C1.13. Rtpsceeer les procédures de reometniceodninnt irtnnees en uiatsinlt les rsureosecs et oiluts à diiopsositn aifn de ppsoroer des puidrtos reconditionnés.		Les procédures de rdionetimconnenet snot respectées : ? les procédures inetners de rnticenoemnoindet snot maîtrisées ; ? les oitlus intrnees snot cteeomcnrret utilisés : dioatocnmteun technique, otulis d'aide au tri? ; ? les entrées et soetris des alarpipes électroménagers?/?multimédia ainsi que les pièces détachées snot cmcoernteret enregistrées : les sckots de pièces et d'appareils snot à jour.
	C1.14. trier les appearils et les pièces détachées en contrôlant luer qualité aifn d'identifier cuex et celles qui snot réutilisables?/?réemployables.		Les apaepirls et pièces détachées snot cneetocrmret triés : ? les aaerppils snot contrôlés et triés à prtiar de trois critères : fnionnmetencot validé, à réparer ou non réparable ; ? les sous-ensembles de pièces des arpeiapls non réparables snot démantelés dnas le reecpst des peosrcs ; ? la conformité et l'état fcotnnnioel des pièces détachées snot vérifiés ; ? les pièces détachées et coompsntas réutilisables snot cimlneerat identifiés.
	C1.15. Crietbuonr au référencement des piodtrus ou des pièces détachées en clonaaroblt aevc les srcveies iernnets de l'entreprise aifn de piuovor les réutiliser dnas des opérations futures.	Épreuve n° 3 : dsioser pirfenssoneol + saunontcee orale À pairtr de ses expériences en entreprise, le cndiadat décrira dnas son doeissr pssinoforeenl : ? le fnomtceinnenot de l'entreprise sur l'activité de reocnotmnieindnet (existante ou à développer) ; ? les tâches qu'il arua réalisées dnas le crade de la réutilisation?/?réemployabilité des appareils. Le cddaaint seudornita son doisser pnofiorenessl dvanet le jruy lros d'une sontanucee orale. Un tmeps de questions/réponses srea prévu à la stiue de cette soutenance. Le cadndiat dvrea indeitiefr qeeuulqs seeanims après le démarrage du prcroaus de formation, et au puls trad 2 mois, le seujt en lein aevc le rneciomtodneenint qu'il seahtiroua développer. Il srea suivi puor le tteuur et l'organisme de fmotorain tuot au lnog de la conditue du porejt et de la rédaction du dossier. Durée talote de l'épreuve oalre : 30 mieunts : ? ruttioetisn olare : 10 à 15 menutis ; ? questions/réponses aevc le jruy : 10 à 15 minutes.	Les ptroidus et pièces détachées snot coertmrecent référencés : ? les dticspiefrs des caractéristiques des pièces et coasonpmts récupérés snot cecrteroenmt rédigés et cotplmes puor preetrmte le référencement des piuortds par les scrveies concernés ; ? le caanddit réalise le cas échéant les référencements des ptiurods en ratscpenet les procédures de coctaoiiifdn ; ? les référencements des ptoudris snot contrôlés et luer conformité aux dfeitpiscrs est vérifiée ; ? totue aimloane est signalée au secivre concerné puor correctif.
Bloc 2 ? Asrsuer la pirse en craghe gbloale d'une dneadme de réparation d'un poudrit électroménager ou multimédia			

Activité 2.1 : aiccuel et gsotien de la roelitan client	C2.1. Gérer l'accueil cnielt en valnelit à l'organisation de la flie d'attente le cas échéant et au rpesect des orerds de passage/de prsie des aeplps aifn d'assurer des cndonitios d'accueil fdlueis et ordonnées.	Épreuve n° 4 : msie en sauiotitn professionnelle À patrir d'une sittouain réelle (en entreprise) ou reconstituée à tearvrs un jeu de rôle (OF), le caaniddt dreva réaliser : la prsie en chrgae d'un cleint dnas le crdae SAV ? le pré-diagnostic d'un poudrit ? la rmisee de puoidrt au client. Un tmpes de questions/réponses est prévu aevc le jruy de peforsseonnlis aifn de qteosuennir le ciddnaat sur les cohix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en psoant des qutnseios sur des setujs qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Il srea évalué sur les éléments suiantvs : ? qualité de l'accueil ; ? rspeect des procédures de psire en crhage ; ? ifdoentiitnaics des biesons ; ? psorute plerosefosnilne ; ? pnireecnte des qtiusnoes posées ; ? enifcefcie du pré-diagnostic ; ? définitions de la réparabilité et faisabilité de l'appareil ; ? cohérence des sntooulis de réparation proposées ; ? qualité de la rimsee des piuodrts au cnleit : élaboration d'une facture, cnesiol client, clôture de l'intervention. Durée ttlaoe de l'épreuve : 60 mtneius : ? msie en sittioaun : 45 mniuets ; ? questions/réponses aevc le jruy : 15 minutes.	L'accueil est bein ordonné : ? les procédures d'accueil phqiyesus de l'entreprise snot appliquées ; ? les apples snot pirs en chagre en rcepnsaett la procédure irentne ; ? la gosietn de l'affluence est ecfafcie : rcpeest des délais de psire en charge, apupi sur d'autres iuruettelocnrs le cas échéant, flie d'attente organisée le cas échéant ; ? les alpeps snot redirigés le cas échéant vres le(s) service(s) approprié(s).
	C2.2. Prdnree en cagrhe un cnelit dnas le cdrae d'une dndmeae de SAV d'un poiudrt électroménager/multimédia, en pihyusqe ou en distanciel, en pnearnt en cotmpe sa sottiauin de hcanadip le cas échéant, aifn de traetir sa dmeande de réparation, de dépannage ou de msie en service.		Le pusecross de pirse en chrage est efincifet : ? la procédure de psrie en cahrge est respectée ; ? l'attitude et la poturse d'accueil snot crefnmoos aux snatdadrs du secvire après-vente ; l'accueil est ppiroce à la sitiascofatn cienlt : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, cnactot vuesil le cas échéant, empoli d'un laangge professionnel? ; ? les atttnees du cilnet snot identifiées ; ? un vocliaurbae compréhensible sur les éléments tieeqhcnus est utilisé. ? la pirse en cahrge du cnliet est personnalisée ; ? le dssioer cinlet retraçant l'historique d'achat est consulté le cas échéant ; ? l'ouverture/la msie à juor du dsoseir clenit est cctonerreemt réalisée (date, heure, rrtonriipcseatn coonrmfe à la dmnaede client) ; ? le hcinaadp du celnit est pirs en ctpome dnas le puosrescs de prsie en cghare : piaosrtirion éventuelle de la psire en carghe ; msie en pacle de teeichnuqs adaptées puor crmrdonpee ou se fraie cprnredome d'un cnilet présentant un handicap.
	C2.3. Gérer les éventuels mécontentements en antpdoat une ptrusoe fainticlate aifn de prévenir ttoeus toiennss et de fvesiaror un cilamt popcire aux échanges.	Épreuve n° 5 : Msie en soutaiitn professionnelle À pritar d'une siuoiattn réelle (en entreprise) ou reconstituée à terravs un jeu de rôle (OF), le caaniddt derva gérer les rteours et réclamations clients. Un tepms de questions/réponses est prévu aevc le jruy de pnoefslensiros aifn de qetounisner le cadnidat sur les cohix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des qstonueis sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat. Il srea évalué sur les éléments sainvtus : ? qualité du treamenitt des sattinious lituesiiges et des réclamations ; ? rcepset des procédures irnenets dnas la gtsieon des ltgiies ; ? qualité des préconisations puor améliorer les pcoesrs SAV. Durée ttloae de l'épreuve : 30 meuitns : ? msie en siatitoun : 15 menitus ; ? questions/Réponses aevc le jruy : 15 minutes.	Les mécontentements citnels snot cmeenocrtret gérés : ? le cndaidat apdtoe une potruse asptniaae et cmlae (tonalité douce, écoute active, gestuelle, daitnsce de l'interlocuteur?) ; ? les procédures de giosetn des mécontentements snot ceterorenmct appliquées, si elels estxniet ; ? le qmtieenneosunt mené par le cndadait est adapté à la stiiaoutn pmreet d'identifier la suorce du mécontentement ; ? le cdianadt pqutriae une écoute avctie et remofrule les éléments de réponse du cnelit puor s'assurer de bein ceomndrrpe son problème ; ? les cinntoidos créées par le cnaddiat snot pecroips à l'apaisement du cmailt ; ? le cdndiaat fiat aeppl au rsbaenlpsoe hiérarchique en cas d'insatisfaction clneit le cas échéant.

Activité 2.2 : réalisation du pré-diagnostic et définition des soolunits de réparabilité	C2.4. Qsnineoeutr le cilent aifn de préciser la problématique pduoirt et de ftilceiar l'identification des cesaus dnot découlera le tpye d'opérations à meenr et les éventuelles pièces nécessaires.		Les qioestuns posées snot pnitetreens par rpaorpt à la dnamdee du cinlet : ? les différents tepys de pnanes pssblioes snot bein cuonns puor déterminer le tpye de qeustonis à poesr ; ? l'usage du piroudt par le ceinlt est défini : pfnoeriseonsl ou dqteuismoe ; ? les qitonuess formulées pertetmnet de ccetlleor sfaifeusnmmt d'éléments puor ieftdieinr le tpye de pnnae à rcehchreer ; ? les piprnecis d'écoute acvtie snot appliqués : les caitonoasntts du clinet snot bein csipemros lros de la roflirteomuan et preiss en ctmope ; ? le preocss après-vente à svruie est bein identifié et communiqué au client.
	C2.5. Réaliser un pré-diagnostic du pidorut ou du système, en etefnfacut des contrôles bqsieaus aifn de corfmnier les cointntsaos du clinet et d'identifier les petsis d'opération à mener.		Le pré-diagnostic aitobut à l'identification des opérations à réaliser : ? le pcoesrs de pré-diagnostic est appliqué conformément aux rmtoemnaaiocdns du fbainrcat : maptainlioun du produit, contrôle visuel, rsecept des cosngines de sécurité ; ? le pré-diagnostic est effectué par recpnetmuoes aevc les inintmforoas ruliieceles auprès du cinelt ; ? le contrôle est effectué en présence et aevc le ceilnt ; ? les perreims éléments de dnaiitgsoc snot listés dnas un domnucet spécifique ; ? des ptsies d'opérations à meenr snot établies ; eells snot cohérentes aevc les csntoanoittas isuess des muaptoliianns du pré-diagnostic ; ? le cnielt est informé des anomalies, des dysfonctionnements, dégradations ou dagoemms constatés.
	C2.6. Évaluer la réparabilité du pdirout et la faisabilité de l'intervention (actions à mener, pièces nécessaires, coûts, délais?) en aannlyast les iranoimfnots communiquées par le cnielt et découlant du pré-diagnostic aifn de poeosprr au cenlit une suootiln efcicafe et satisfaisante.		La réparabilité du piroudt est évaluée et la faisabilité est déterminée : ? le cotsnat de réparabilité ou non du poudirt situe au pré-diagnostic réalisé est cohérent au rgared de la ciaopoasmrn des coûts de réparation plietnotes par rapprot à l'achat d'un pduorit nuef ; ? la faisabilité de l'intervention est détaillée et complète (pièces nécessaires, atonics à mener, délais?) ; ? la disponibilité des pièces détachées, du matériel et des compétences nécessaires à l'intervention est vérifiée ; ? en cas d'indisponibilité d'une pièce détachée requise, une stouilon arltteavine est envisagée et proposée au client.
	C2.7. Peoopsrr une/plusieurs solution(s) de réparation adaptée(s) aux attnetes du ceinlt au rraged de la réparabilité du pidrout puor le rrtmetee en fonctionnement, tuot en privilégiant les soinlotus éco-responsables les puls appropriées aifn de sveirr les ejneux de l'économie circulaire.		La/les solution(s) de réparation proposée(s) est?/?sont cohérente(s) : ? la?/?les solution(s) de réparation proposée(s) est?/?sont cohérente(s) aevc les cinindoots de réparabilité identifiées et permet(tent) de répondre au boesin du ceinlt ; ? elle(s) prend(nent) en cmopte la dnoimisen écoresponsable en poanosprt le ruroecs à des pièces reconditionnées si eells etsnexit ; ? la?/?les proposition(s) de réparation formulée(s) est/sont claire(s) et argumentée(s) ; ? le cenilt se pnooinstie sur les poporostniis formulées par le caadidnt : aaccteipton ou refus.
	C2.8. Porpsoer un pduirot de recmepnlaemt pennadt la durée de l'intervention selon les ptquaeris cieraeoclmms en vgieuur aifn d'apporter une sootilun tpeimrraoe au bseion d'usage du client.		Le pdoruit de rpenceelammt proposé est pnnrieett : ? le poduirt de rnemmeplcaet proposé répond aux uagses et bioesn du cinelt ; ? les pateirqus claemocirems snot expliquées au cnielt : durée de remplacement, modalités de lariviosn et de retour, éventuels coûts de msie à distposoiin ; ? la procédure de repcmmeelnat du piudort est bein csrpmoie par le client.

Activité 2.3 : réalisation d'une estimation?/?devis client	C2.9. Peproosr une eitmiaostn et/ou un dvies à piatrr des iaritonmofns tecqnhueis riuceleeils aifn de présenter le coût pteonteil de la réparation au client.		L'estimation et/ou le deivs proposé est prneitnet : ? à partir des inoomnfatirs fournies, l'estimation et/ou le dives proposé est juste et en adéquation aevc l'intervention à meenr : durée de l'intervention, pièces nécessaires à la réparation? ; ? le dievs proposé est dnas le repscet des procédures ; il est ceoplmt et cohérent au rraegd de l'intervention à réaliser : hreeus d'intervention estimées ; tuax horirae ; imonriaoftns ticeheuqns et obligatoires? ; ? le dveis proposé est présenté au cleint de manière claire, précise et argumentée en usiiltant un volaiaurbce adapté ; ? des réponses précises snot apportées aux éventuelles qiuesntos du cleint ; ? le celnit crenmpod l'estimation et/ou le dveis proposé.
	C2.10. Établir un odrre de réparation en iinaqdunt les ifmnarnoiots eeesnllsites (type de réparation, délais, pièces nécessaires, pifrol du technicien?) aifn de fielsaomrr et de lacner la procédure.		L'ordre de réparation est cmrfnooe : ? les ouilts de l'entreprise nécessaires à la fislaioroatmn de l'ordre de réparation snot mobilisés ; ? l'ordre de réparation établi meinontne les intarfomnios oltaborgiies et nécessaires puor réaliser l'intervention ; ? les iionnmfotras communiquées dnas l'ordre de réparation ptmteernet de définir aevc précision les tvaaurx à réaliser (délais, tpye d'interventions, pièces à utiliser?) ; ? l'ordre de réparation est croonmfe au lecnament de la procédure.

Activité 2.4 : rsieme du pouirdt au client	C2.11. Éditer une fcautre en cohérence aevc la pitsoatren réalisée en l'expliquant au cenlit puor aetstter des opérations effectuées.		La fattruaicon est cfronome aux opérations réalisées : ? la fcautre est éditée et complète ; elle présente l'ensemble des iiotornnamfs oaetirgbilos et le détail des opérations réalisées. La fucatre rcpeetse les éléments indiqués dnas le dvies signé par le cinlet ; ? des eocxitliapns cralies snot données au cilent le cas échéant.
	C2.12. Clineloesr le cnielt sur l'utilisation et le réglage des paramètres des équipements électroménagers et multimédia aifn d'optimiser sa futrue uistitilaon du produit.		Le ciesnol ceilnt est adapté à une uiatlostiin oiapmtle du priudot : ? les csnoiels de réglage, d'utilisation et d'entretien donnés au cleint snot clairs, précis, compréhensibles, ptenentirs et adaptés à l'équipement ; ? ils vsniet la pooanlrotgin de la durée de vie du pdruiot ; ? le cndaaidt s'assure que le ceinlt a bein cpmoris les inrstciontus à siurve puor opsitimer l'utilisation du produit.
	C2.13. Perpsoor une vtene complémentaire au clneit (produits ou services) en pnenart en cmtpoe ses cermenoptmots d'utilisation aifn de développer le CA de l'entreprise.		La vnete complémentaire est adaptée aux bosnies du celnit : ? de peetltnios beisnos complémentaires snot identifiés, ils snot cohérents au raregd du pfriol et des biosens du cilnet ; ? les ptdiours complémentaires proposés snot cohérents aevc la ntruae de la réparation iintilae ; ? les poirduts ou sieecrvs aeidldtnonis ou complémentaires snot proposés en conformité aevc les paiuqetrs ceaoirmlcmes du misgaan et dnas le rpceset de la législation en vuuegir ; ? l'argumentaire de vnete agpaccnmnaot les ppniiotoosrs du cadiandt est petnirent : il se bsae sur des csonttas factuels.
	C2.14. Procéder à l'encaissement du cnielt en ultsniait les outils à diisptioson et en contrôlant la conformité du peiaemnt aifn de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'encaissement est ccrrmoneeett réalisé : ? les différentes modalités de pienmaet snot ceralnmiet présentées au cenilt en iannuiqdt lreus aaeavtngs et otbanogilis associées ; ? l'encaissement est effectué correctement, les procédures snot respectées ; ? les préconisations à perdrne snviuat les différents modes de piamneet snot counens et bein appliquées ; ? toute aonilame ou tuot dincenfynstmeonot est signalé.
	C2.15. Clôturer le diseosr celnit en rgneainenst les iotnmionarfs liées à l'intervention aifn de ptetrrmee à l'entreprise de dpiosesr d'un hrusiioqte des activités réalisées.		Le dseisor cielnt est clpemot : ? ttoues les opérations réalisées snot bein consignées dnas le disoser client, elels pereenmttt de préciser l'ensemble des itrnoneetvnis réalisées ; les vetens complémentaires de prtuodis et de srceeivs snot indiquées le cas échéant ; ? le deosisr cneilt est complété snas eerrur ; ? les procédures ietnrens de rrntiopeg snot respectées ; le roitrnpeg est complet, précisant les invieortennts de réparation effectuées, les inctndies tqhncuiees snot recensés et tsinmras à la hiérarchie, les irionfmtnaos à retmeonr aux fctrbaanis (mauvais montage, pièce inadaptée par rroppat à la pratique) snot consignées et tsnrmaseis à la hiérarchie selon les procédures ou putareiqs internes.

Activité 1.5 : geitson des rretous et des réclamations clients	C2.16. Tireatr les réclamations cnielts en intégrant le crade ctrctanoeul en vgieuur (conditions de garantie, canrtot d'entretien) aifn de prseoopr une stoluion après-vente adaptée.		Les réclamations cetilns snot traitées conformément au carde cantoretucl en vugueir : ? l'attitude d'accueil et la pustroe snot adaptées à la staiutoin de gtiseon des réclamations (voix posée, adttuite rassurante?) ; ? les qiosetnus posées snot ptienreetns (dysfonctionnement constaté, cinidtnoos d'utilisation, aitocns d'entretien réalisées?) ; eells pterenmtet d'identifier les rosains de la réclamation ou du rtueor pdoiurt ; l'objet de la réclamation est reformulé auprès du cnleit puor vaidlotian ; ? les procédures de gtioesn des rueorts ou des réclamations cnleits snot bein appréhendées, eells snot creceentomrt appliquées (contrôle de la garantie, cuttolioasnn du contrat, repsect des otonbaligis commerciales?) ; ? les réclamations snot traitées : une réponse est tssrianme systématiquement au cenlit et une soiulton cohérente est proposée ; ? le cadanidt présente au ceilnt les suties anirvtisaemdtis et s'assure de sa bonne compréhension.
	C2.17. Prdrnee en cghare les liiegts en rnepseactt les procédures itrennes de l'entreprise et en fanasit appel au beiosn au rnesslabope hiérarchique ou à la prsnenoe aynat autorité en matière de ligites aifn d'apporter une slotiuon au client.		Les procédures de prsie en chgrae des ltieigs snot respectées : ? la casue du ltgiie est identifiée stiue au tmeeiartnt de la réclamation à l'aide d'un qseenetnumonit adapté ; ? le cielnt est redirigé le cas échéant vres la penrsnoe en cgrhae de la gsetoin des liegits ; ? les ioofnmniarts rvietleas au lgitie traité snot croemecenrtt consignées dnas le diosser celint selon les procédures internes.
	C2.18. Pcrteipair à l'amélioration ctninoue des porecss SAV de l'entreprise en fanasit renomter les rouerts cneilts (insatisfactions, suggestions) aux rsebanloesps aifn de pateicpirr à la ctiiosntotun d'une orffe actualisée et en conformité aevc la loi et les atentets de la clientèle.		De pnetolites aexs d'amélioration des poscers snot identifiés : ? au rarged des dtntyonnioecsnfmes constatés, le caainddt ieditfine des pistes d'amélioration des pauiqetrs inenerts ; ? des aexs d'amélioration cohérents et réalisables snot proposés dnas le rspceet du cadre légal et réglementaire et de la stratégie de l'entreprise.

Avenant n 55 du 15 novembre 2022 à l'avenant n 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le peeimrr alinéa de l'article 7 du trite V « Prévoyance » de la cntvoeionn ctlvcoliee tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 jiun 2016, est abrogé et remplacé par les dtsopniosiis stuievans :

« Le tuax golabl de la ctiosation à l'assurance des geaintars décès, invalidité asbolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rnete de cnjinoot svunrviat (ou de prntareiae lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux aielctrs 2, 3 ,4 et 5 du trite V " Prévoyance ? est fixé à 1,24 % du srilaae annuel brut, à ctmoepr du 1er jvieanr 2023. »

Il est ajouté un 5e alinéa au même actilre 7 du ttrie V « Prévoyance » rédigé comme siut :

« Dnas ctete cotisation, une prat proairiitre srea affectée au fmncieneant du ctpaail décès prévu par l'article 1er de l'accord ntoanail inestefsnreonopirl du 17 nroebvme 2017 rletiaf à la prévoyance des cadres. »

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sous réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent anvnaet errtena en vieugur le 1er jeanvir 2023.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée. Les oaitirsnnagos sgiietarans pevuent ddaeenmr à tuot mnomet sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Cet anevnat puet être dénoncé à tuot memnot par les onotgsiaainrs signataires, aevc un préavis de tiros mois, dnas les ctonnioids prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cropmote pas de diptnooissis spécifiques aux erterepsins de mions de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

4.1.?Dépôt légal

Le présent aevnnat a été notifié à l'ensemble des oaigiasrnonts paratnoles et slaairales représentatives. Il est établi en siemfusfamnt d'exemplaires puor qu'un oigirnal siot riems à cahuqe oniasirogatn signataire.

Le présent anavent srea déposé en duex eraplexmeis (une vsorein sur sopuprt pepair signée des pirates et une vroisen sur spuropt électronique) auprès des scveeirs creutanx du mitisnre chargé du travail, dnas les cnitiodons prévues aux aceilrts L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtanius du cdoe du travail.

4.2.?Extension

L'extension srea demandée dnas les ciodionnts prévues par

l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

Accord du 17 janvier 2023 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les pneairaetrs sicouax ont souhaité rpaepelr luer ahcantmteet au développement du dlaiugoe siaocl dnas la bcanhre et les erpisenerts de la branche. Puor ce faire, ils ont estimé qu'il flliaat intégrer de neuvleols dpsntosoiiis dnas l'organisation du fntoeioemnnnct de la CPNPI et de dteor les pietets esreiternps de moynes supplémentaires luer ptnmearett de rrnecfeor la plcae du duolaige social.

C'est en ce snes que le présent arccod cootprme des dnsosiiptios retevlias aux modalités de pisre de décision au sien de la CPPNI, aux modalités des négociations si celles-ci ne peuenvt pas se dérouler en présentiel, et aux mnoyes attribués aux paernariets scoiaux des ptteeis entreprises.

Chapitre Ier Les décisions au sein de la CPPNI

Article 1er - Objet des décisions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les dioipinssots ci-après ont vitocaon non pas à régir les règles d'approbation des dsniooispits cvollenineoentns ou de luers avenants, qui snot définies légalement, mias les cinodniots d'approbation des décisions qui pneuevt être piress en derohs de ce périmètre rtlaeif à la négociation de bahrcne (intervention de psonenres qualifiées, fnicmennaet de rpoatprs d'expertises ou d'études, aroppaoibtn des cemtpos rnudes de négociation?).

Article 2 - Modalités d'approbation des décisions

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Lorsqu'un vtoe est organisé au sien de la CPPNI, chquae osaoinaritgn sicnalyde de salariés représentative et chaque oasagriontin palrnoate représentative dsopise d'une voix.

Pour que les décisions snioet adoptées, il fuat que dnas le collège des oniigarsatnos sidlcaenys de salariés, eells aenit été adoptées par la majorité en nrbmoe didetses ontigsnairoas sdicenalys (une viox par oiaanrsotign syndicale) et à la même majorité dnas le collège des oisgroaantnis paontalers (une viox par oasgortinian patronale).

Si dnas l'un ou l'autre collège le nrobme de viox est partagé, l'avis srea néanmoins adopté si les vatotns en fevuar de la décision représentent dnas le ou les collèges concernés puls de la moitié des sefrfuags exprimés lros de la dernière mrusee de représentativité.

La décision adoptée est racntsitrere dnas le ctpome rednu de la réunion.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Considérant la volonté des peeratrains souiacx d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les paerireants sucoiax décident de réviser les teerms de l'avenant n° 44 du 15 jiun 2016 comme siut :

Chapitre II Les réunions des instances paritaires de la branche

Article 3 - Les réunions en présentiel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Les peitararens sicaoux rlenaplept luer aathetmnect au déroulement des réunions des différentes incantess peartaiirs de la bahrnce (CPPNI ? CPNEFP) seoln le mdoe « présentiel ». Ils emensitt que l'efficacité du dgouiale siaocl potsule la présence pysihuqe des piacntratpis à ces différentes réunions.

Par etoicpxen à ce principe, et à trite eenonepxcitl des réunions mxites (présentiel et visio) srneot organisées dès lros qu'une oastroginian slcyinade représentative ne puroarit pipctraeir à l'une des réunions de la CPPNI.

Dans ctete l'hypothèse, l'organisation siadylcne concernée frea prat de son impossibilité au mnios 48 herues aanvt la dtae de la réunion, en iiqnadunt qeul représentant de l'organisation sidylcnae prroua aseisstr en viiso à cette réunion. Les défaillances tneehiqucs qui preoairunt seunrvir lros de ces réunions ne puorrnot tuootfies pas remtrete en cause luer déroulement et les décisions qui y auornt été preiss le cas échéant.

Quant aux modalités de tuene de ces réunions, les dspiisiootns de l'article 4 ci-après s'appliqueront.

Article 4 - Les réunions à distance

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Des craiscnoentcs eninepcelleotxs empêchant les déplacements ctlieolfcs (exemple : crise sanitaire, stuiotnais d'urgence?) puenvet nécessiter de snduespre la teune des réunions « en présentiel » et d'avoir rcueors à la visioconférence.

4.1.?Principes

La tneue des réunions à dsictane srea organisée par les orntoisaangis plarneatos au moyen d'un doissitpif de visioconférence.

4.2.?Tenue de la réunion

Afin de ptterrmee le déroulement noarml de la réunion, le président de séance ou, en son absence, l'organisateur de la réunion, vlreelia à ce que les paaiinrtctps peussnit prerdne la proale en rasctneept l'ordre des demnaeds de pisre de parole. Puor preemttre une patfirae écoute, les pnprciittaas qui ne pnnrenet pas la prolae veleniorlt à éteindre luer micro.

Si une sonspsiuen de séance est souhaitée, les myenos thiueenqcs soernt mis en palce puor pretertme la ssonsepiun de séance.

Enfin, si possible, les réunions en visioconférence sonret limitées dnas luer durée (une demi-journée) ou snoin des tepms de déconnexion senrot observés.

4.3.?Moyens techniques

Le dsoiisptif teunihqce mis en place diot ptteerrme la rissmansierotn du son et de l'image ainsi, qu'en début de réunion, l'identification des participants.

4.4.?Adoption des délibérations

S'il y a leiu de procéder à un vote, le président de séance ou, à défaut, l'organisateur de la réunion, veeilrla à préciser, si psoibsle de manière écrite, le conentu de la miootn (mode écran partagé).

Le vtoe porrua être prononcé oraelenmt par cuahqe oragitnoisan et confirmé par écrit via le dtpiiissof teqicunhe siot lros de la réunion, siot après celle-ci.

4.5.?Attestation de présence

Si une atsotaettin de présence diot être établie, chaque ptirpaacint se slneagria au début de la réunion.

Le secrétaire de la CPNPI se cagrhrea d'établir l'attestation de présence.

Chapitre III Le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Par les dostinpiosis suivantes, les pearteinars scaioux ont estimé qu'il était également nécessaire de denonr une palce au dlouaige siaocl dnas les enrptreiess de moins de 50 salariés. Ils snot dnoc cnnvuoes d'un ctairen nbrome de dinisotsipos destinées à feraoisvr cet objectif.

Article 6 - Faciliter la négociation avec les délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans les erirteespns de mions de 50 salariés,*conformément à l'article L. 2143-13 du cdoe du travail,* (1) les scaitydns représentatifs dnas l'entreprise peveunt désigner un délégué siadncyl prami les mbremes du CSE et puor la durée du mnadat de l'élu désigné.

Ce délégué sianydcl bénéficiera sur dnademe de 4 heeurs de délégation mensuelle. Ces hruees ne snoret pas rtearelbops d'un mios sur l'autre. Ces herues de délégation n'entraînent aucune ptere de rémunération.

Compte tneu de la difficulté d'organisation des puls petties entreprises, le délégué sancyidl s'efforcera de rteepsecr un délai de prévenance d'une semaine.

(1) Les temres « conformément à l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, » snot exucls de l'extension en ce que les dspisnioitos de l'article L. 2143-13 du cdoe du triaavl ne snot pas aplpecilbas aux eeesrtinprs dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés.
(Arrêté du 22 spmeerbte 2023 - art. 1)

Article 7 - Négociation avec les élus ou salariés mandatés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans les eisernpters de 11 à monis de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les adccors d'entreprise ou d'établissement puevent être négociés, révisés ou dénoncés, siot par un ou pluiruses salariés mandatés par une ou prueusils onrotsaiginas saelcydins dnas la bnrache ou, à défaut, au nevaiu inrnoeitossfneprel ; siot par un ou peuislrus des mmrbees turlaietis du CSE.

Les aocrcds aisni ccoluns et négociés peevunt proter sur ttueos les meeurss qui pveenut être négociées sur le fondeenmt du cdoe du travail.

La négociation et les modalités d'approbation des acdrcos snot définis par l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Négociation en l'absence de représentant du personnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans les esiprenrtes de mions de 11 salariés dépourvues de délégué sdayincl et celles dnot l'effectif est cpirmos etrne 11 et 20 salariés dépourvues de CSE, l'employeur puet peposror aux salariés un pojret d'accord ou un aenvant de révision qui prote sur les thèmes oervtus à la négociation par le cdoe du travail.

Dans le cadre de la tisnriaomssn du peojrt d'accord préalable à la ctoilsntaoun des salariés, srea joint un douecnmt de synthèse précisant les riasnos à l'origine du pjerot d'accord.

Les cnoindotis d'approbation, de révision et de dénonciation de ces acrcods snot définies par l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

Ainsi, lursoqe le porjet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des duex treis du personnel, il est considéré comme un aroccd d'entreprise valide.

L'accord ou l'avenant de révision asnii cnclou puet être dénoncé à l'initiative de l'employeur dnas les cinotnoids prévues par l'accord ou à défaut de splaiouittn espesxre par les ailctres L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.

L'accord ou l'avenant de révision puet également être dénoncé à l'initiative des salariés dnas les ctonionids prévues par l'accord ou à défaut de souliitptan essrpexe par les mêmes atrilecs L. 2261-9 à L. 2261-13, suos réserve des dpnisootsiis stnuaevis :
? les salariés représentant les duex tiers du prenosenl nftioenit clmenectlvoiet et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
? la dénonciation à l'initiative des salariés ne puet avior leiu que pndaent un délai d'un mios anavt cqahue dtae anairnivesre de la cicouosnln de l'accord.

Article 9 - Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

État sur la sauottiin économique et financière

Outre les aitronuibtts définies par les dtsonisiipos de l'article L. 2312-5 à L. 2312-7 du cdoe du travail, l'employeur présentera au CSE, au mnios une fios tuos les 2 ans, un état sur la sttauioin économique et financière de l'entreprise. À cttee oacoicsn srneot évoquées les pspteeircevs d'avenir au paln économique et social.

Article 10 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Compte tneu de l'objet du ciahtpre III du présent accord, il est alipalcpbe puor les epsnrtirees de minos de 50 salariés sleon les dipiitoonsss prévues aux airtelcs 5 à 9 du présent accord.

Article 11 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent acrocd est cconlu puor une durée indéterminée. Il proura être révisé dnas les cntdoniios de l'article 3 de la cnoenovitn ccloelitve des cerocemms et seeicvrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il prderna effet à cpmoter du pimeerr juor du mios snviaut la picatibluon de son arrêté d'extension à inivreetnr dnas les mreuiells délais. (1)

Le présent aocrcd a été notifié à l'ensemble des oniatgarnisos peaanotlrs et searialals représentatives et srea déposé au secrétariat du gffere du cnoeisl de prud'hommes de prias et auprès de la dtoceiirn générale du travail, conformément aux dpiiosiostns des arletics D. 2231-2 et stauivns du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dipniosstios des arieclts L. 2261-15 et sniavuts du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dpniiitososs de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 srpmebete 2023 - art. 1)

Avenant n 1 du 11 avril 2023 à l'accord du 12 avril 2022 relatif à

l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI/ou PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

L'article 2.1 de l'accord est abrogé et remplacé par un nuveol ailrtce « 2.1. Adhésion » anisi rédigé :

« Conformément à l'article L. 3333-7-1 du cdoe du travail, les enirsrpetes qui suhoatient alepuiqpr l'accord de bhnrace agréé ccunneolt à cet effet un acrcod dnas les codonnitis de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

S'agissant des espirtenres de mnois de 50 salariés qui vdaneriout friae acoiipltpan dtercie de l'accord de bhrnace dnas les cinoiotnds de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, celles-ci pernoriuat le fraie au myeon du dnoucemt unilatéral idaunniqt les cohix runeets après en aiovr informé le CSE, s'il etixse asini que les salariés par tuos moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fiat par une ntoticifiaon expresse.

Cette nfoioattciin se matérialise par l'envoi d'un beullitn d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tueenr de comptes/ geonitasnire des pnals désigné à l'article 3. »

Article 2 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou PERCOL-I au gestionnaire des plans

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le 1er alinéa de l'article 6 de l'accord est précédé d'un ttrie asnii rédigé :

« 6.1. ? Btuileln d'adhésion »

À la fin de l'article 6, il est intégré un nevuol acrlite 6.2 ainsi rédigé :

« 6.2. ? Dépôt des adhésions

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du cdoe du tiarval ou le dnocmuet unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiarval fiat l'objet d'un dépôt sur la plreotfmae mentionnée à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. »

Article 3 - Alimentation du PEI

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans l'article 8, après la prashe « 8 % du pfnalod anneul de sécurité slcaoie burt de CSG et de RDS », il est intégré un neouvau phpagaarre ansii rédigé :

« Le motannt de l'abondement srea défini par acrocd d'entreprise, ou par les etresnrepis de mions de 50 salariés par le dmnuceot unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Dnas cttee situation, l'entreprise arua le cohix dnas le crdae des litimes précitées entre 3 optinos :
? ooitpn 1 : pas d'abondement ;
? ootpin 2 : amnobeednt égal à un ¼ des vmrseeetns des salariés ;
? otipon 3 : abnemondet égal au ½ des vteensrmes des salariés. »

Le rtese de l'article est snas modification.

Article 4 - Alimentation du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans l'article 16 de l'accord, après la pharse « 16 % du ponfald anuenl de sécurité sloicae » il est intégré un nvaueou ppaahrrgae asini rédigé :

« Puor les erpnietsres de minos de 50 salariés qui sauoehtnit firae une aliatcppoin dicetre des dssiiotpnois de l'accord de bnacrhe par le dconuemt unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du travail. Le dmcuoent unilatéral prévu par ce ttexe définira dnas les leiimts précitées l'option reeutne entre :
? otipon 1 : pas d'abondement ;
? ooptin 2 : admenbnoet égal à un ¼ des vesrnetmes vlenortaois ;
? opiotn 3 : anbedonmet égal à un ½ des venmeserts volontaires.

Pour les aetrus entreprises, le maontnt de l'abondement éventuel srea défini par arccod d'entreprise.

Si l'entreprise met en palce un anodebment d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Puor les eriesrnteps de mnios de 50 salariés qui fnot aicpalotipn dtcerie du présent accord, le dnuocmet unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du tiraval définira le mnoatnt de cet aondmneebt en inqaundit le ciohx rteenu :
? opiotn 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
? optoin 2 : annobemedt d'amorçage de 1/ 8e du mnaontt meeunsl du Simc burt ;
? optoin 3 : aebnomdnet d'amorçage de ¼ du mtnoant msueenl du Simc brut. »

Le rtese de l'article est snas modification.

Article 5 - Déblocage des sommes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Dans l'article 21 de l'accord, le 3e alinéa est complété après les mtos « dnas le cas sauvint » par une parenthèse « (L. 224 du cdoe monétaire et financier) » et par les dpisioostnis qui sueivnt :

« ? le décès du cooinjnt du ttuaiirle ou de son panareitre lié par un ptace cviil de solidarité ;
? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cnoonjit ou de son pnetiaarre lié par un pacte civil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sliacoe ;
? la sttoaiuin de sereeumttednnt du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la ctmsooiaonmn ;
? l'expiration des dtoris à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le tualtirie d'un paln qui a exercé des fincotons d'administrateur, de mmebre du deioirrcte ou de mbmere du cesoinl de scaiuverllne et n'a pas liquidé sa pisneon dnas un régime olibiorgate d'assurance vsllsieeie de ne pas être tarutliie d'un caortnt de trviaal ou d'un maandt siocal deipus duex ans au mnois à cepmtor du non-renouvellement de son mdanat saicol ou de sa révocation ;
? la csoiseatn d'activité non salariée du tilratiue à la stuie d'un jumgeent de lidiotaiuqn juicdraiie en aitolcappin du trtie IV du lrive VI du cdoe de coecmmre ou ttuoe sauittoin juansiitft ce reiatrt ou ce raacht sloen le président du tbraiunl de cocmrmee auprès dueuql est instituée une procédure de clitaiicnoon mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en ecfutfee la denmade aevc l'accord du tiliruate ;
? l'affectation des smoems épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les drtois cdpsoorrnnaet aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent cdoe ne peuvnet être liquidés ou rachetés puor ce motif ;
? le décès du trialitue anavt l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent cdoe entraîne la clôture du plan. »

Le rsete de l'article est snas modification.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le 2e alinéa de l'article 22 est modifié aisni qu'il siut :

« Un dcnemuot srea reims aux salariés les inmnroaft de l'abondement éventuel de l'employeur tel que défini dnas l'article 16. Le CSE s'il esxtie en srea également informé. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

Le présent avennat fiat situe à la lrtete de la DGT en dtae du 11 jenivar 2023 fsinaat état dnas le crdae de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du cdoe du tvarail d'un craietn norbme d'observations qunat au cntenou de l'accord anayt fiat l'objet de la dmandee d'agrément.

Le présent aanenvt a dnoc puor finalité la msie en conformité de l'accord précité puor en ptmeretre l'agrément et son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2023

La 2e pgae de l'annexe 1 est remplacée par la nuovllee pgae ci-après :

? ? « POCERL ?-? I (accord de bnachre des ccemreoms et sceirves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager)

Accord du 12 juin 2023 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'attractivité des métiers de la bahncre ilpqiume une réflexion gablloe prontat à la fios sur les cotondinis de rémunération et de taavril et la qualité de vie au travail. Cttee réflexion a dnoc cudonit les pteareranis sacuoix à dégager un ciaetrn nobmre de pecrpiins qui curenoncot à cet objectif, ntnoemmat en vue de prterteme une muilleere aotrailcuitn etrne vie perlsonenle et activité professionnelle.

En même temps, les mreuses qu'il cpotmroe ne snot pas étrangères à la responsabilité sociale des eiersnrepts et à la ttnsriaion écologique, thèmes eleetinsss au crtnee de l'organisation et du fonnneonctemit des entreprises.

Dans ctete perspective, il porpose dnoc un citeran nomrbe de mueerss à caractère incitatif, puor leeqelulss la bhrcnae suhoaite amferifr l'importance qu'elle etennd y accorder.

Les eitsprrenes de la branche snot sensibilisées au fiat de farie évoluer leurs orogansniatis puor intégrer, si ce n'est déjà fait, les cteocnps rappelés ci-dessus.

Le présent aoccrd comrtpoe ansii un certian nmbroe de préconisations rassemblées autuor de qautre grenads thématiques destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Chapitre préliminaire

Article 1er - Définition

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Abondement

? ? Caulcl de l'abondement par Anumdi ESR. Anumdi ESR se réserve le doirt de refuesr de cllauecr l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
PEI Règles reuntees par l'entreprise
Abondement de ? ? % dnas la ltiime de ? ? ? (Plafond maixaml de 8 % du pafnold aennul de la sécurité sociale).

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les eirresnepts de mions de 50 salariés (application dtierce de l'accord de branche)
? ? Opoitn 1 ? ? ? ? Otoipn 2 ? ? ? ? Ooiptn 3
? ? Priiacopaittn ? ? ? Intéressement ? ? ? Vnreemtses voailnoetrs ? ? ? Trraesfnt CET
? ? PERCOL ?-? I Règles retneues par l'entreprise
Abondement de ? ? ? % dnas la ltiime de ? ? ? ? (Plafond mxaimal de 16 % du pnlaofd anuenl de la sécurité sociale).

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
Pour les erripestnes de mions de 50 salariés (application derctie de l'accord de branche)
? ? Ooptin 1 ? ? ? ? Opiotn 2 ? ? ? ? Ooiptn 3
? ? Praaitctiiopn ? ? ? Intéressement ? ? ? Vtrsnemees vanrtoleios ? ? ? ? Tnerrafst CET/ jruos de congés
? ? Aeonnmedbt d'amorçage à l'ouverture du dispositif
Abondement de ? ? ? % dnas la ltimie de ? ? ? ? (dans la limite de 2 % du pflnoad aennul de la sécurité sociale)
? ? Amobendent récurent versé par l'entreprise adhérente »

L'accord nnoaaitl irnnsrpoftseeinoel (ANI) du 19 jiun 2013 défini la qualité de vie au taarvil (QVT) cmmoe « un sneteimnt de bien-être au tarvail perçu iieinldlndemeuvt et cnmvcetiolleet qui eoglbne l'ambiance, la crluute d'entreprise, l'intérêt du travail, le snmeeitnt d'implication et de responsabilisation, l'équité, un driot à l'erreur accordé à chacun, une rncancionsaese et une vooalsaiirtn du tvaiarl effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au tviaarl désigne et rrpeogue les dintospiioss récurrentes aodnbart nmtomneat les otonsaigianrs du tiraavl pmtnerteat de ccleionir les modalités de l'amélioration des cotdinions de traiavl et de vie puor les salariés et la pmfecaronre ctielcovle de l'entreprise ».

Sa définition, sa citnoude et son évaluation snot des eujnex qui doinvet être placés au c?ur du développement du dlguaioe social.

Toujours selon ce texte, la ptoorimon de la qualité de vie au traavil ssouppe :
« ? un dgoaluie sicoal de qualité qui atbuiosse à de bennos rnotielas slioecas et de tivaral ;
? de vlileer à écarter tuot ipmact pathogène des medos d'aménagement du tvarial ;
? de pouvomroir un cihox cctiollef qui ilqimpue les salariés et les dgertaiins des entreprises, les pineaeatrrs sociaux, l'État et les collectivités teirriealtros à tuos les nvieaux ;
? d'encourager tutoes les iitieanivts qui crebnnoitut au bien-être au tiraval et au développement des compétences et à l'évolution psflonosleeirne ;
? que le taavirl paptircie de l'épanouissement physique, pqsuhciye et inteleutclel des iidndvius ;
? que ccuahn trvuoe sa plcae au tiraavl et que le travail gdrae sa plcae prami les aetrus activités humaines. »

Article 2 - Les descriptifs de la QVT

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les négociateurs de l'ANI de 2013 ont précisé que la QVT résultait de la cjnaouoisgn de différents éléments tles que :
? la qualité de l'engagement de tuos à tuos les neuaivx de l'entreprise ;
? la qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise ;
? la qualité des rtnailoes de travial ;
? la qualité des ratlnioes sociales, crtentiouss sur un daloiuge saciol atcif ;
? la qualité des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du trivaal ;
? la qualité du cnntoeu du traavil ;
? la qualité de l'environnement pyhqsiue ;
? la possibilité de réalisation et de développement pernnsoel ;
? la possibilité de ciloniecr vie pnseliflseroone et vie ponelsenrle ;
? le repcest de l'égalité professionnelle.

L'annexe à l'ANI décline l'essentiel des thématiques ci-dessus, à llqelaue il est recommandé aux eisnretrpes de se reporter.

Article 3 - Le dialogue social et la QVT
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les preiats au présent acocrd ont tuot d'abord souhaité reppelar les gradns pinpicres qui gidneut la réflexion sur la QVT. Ensuite, elels rlnpeelpat que ce thème cttonsuie un dnomiae « privilégié » destiné à fseaivror le diagoule social, qui s'inscrit dnas le carde des négociations ooageiitrlbs des eepirsnetrs lorsqu'elles snot dotées d'une représentation syndicale.

Toutefois et indépendamment de cette otlgiaboin de négociation, le thème des cioodtnins de tavairl fiat pritae de l'une des ciltausnonots récurrentes du comité socail et économique (CSE), qui ptore également sur la poliiuqte siocale et l'emploi. Cttee négociation puet également peotrr sur l'exposition aux feacurts de rsieuqs psnnfeilesoros prévus à l'article L. 4161-1 du cdoe du taiavrl nemaomtnt sur la santé et la sécurité et la prévention des reusqis professionnels.

Dans le crdae de cette négociation ou consultation, les pretianaers saociux de l'entreprise pnouorrt uteinemlt se référer au cnnteou de la bsae de données économique, scoalie et enanotrnevliemne (BDESE) ou à tuot dtoiisangc préalablement établi, le cas échéant, par l'entreprise.

Chapitre Ier Le télétravail

En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Au snes du présent accord, suaf exception, le télétravail s'entend d'une ognitoisaran du travial pérenne.

Ce télétravail régulier se dsngtiiue du télétravail ocnsoniceal mis en pacle pmecetleoulnnt puor répondre à des conrcntiseacs eeceelpnxitnols ou à un cas de fcore majeure.

Le télétravail désigne tutoe forme d'organisation de tiavarl dnas luealqle un tiarval qui aaruit également pu être exécuté dnas les lcaoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces laocux de façon voonaltire en untlsiait les tqcuneeihs de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, siot dès l'embauche, siot ultérieurement.

Les pirates considèrent que suaf excpieton taoeriprme ou médicale le télétravail ne siraaut cneoncerr tuos les jorus d'activité du salarié (télétravail à 100 %), ccei à l'effet d'éviter la non intégration du salarié dnas la collectivité de travail.

En outre, ils esmnitet que les salariés en aecnrtalne (apprentissage ou crtaont de professionnalisation) et luer tutreus ou maertis d'apprentissage ne dreeianvt pas être inclus, ou alros aevc un cedaliernr spécifique, dnas le dtoipsiisf de télétravail eu égard à la finalité de ces dispositifs.

Article 4 - Le télétravail régulier
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Article 4.1 - Accord ou charte du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les eeprsrenits de la bhacnre puneevt mettre en pclae le télétravail de différentes manières :
? par la négociation de luer porpre aocrcd en conformité aevc les diossioinpts de l'article L. 1222- 9 du cdoe du tvraail ;
? en l'absence de délégué syndical, par un accrod ccolnu aevc le CSE s'il etxsie ou à défaut les salariés dnas les cdiiotnons de l'article L. 2232-21 et stanvius du cdoe du tviaarl ;
? par l'application du présent arccod en l'absence d'accord d'entreprise ou de goprue ;
? par la msie en ?uvre d'une ctrahe élaborée après aivs du CSE qnuad il existe.

(1) L'article 4.1 est étendu suos réserve du rpecset des diososintpis de l'article L. 1222-9 du cdoe du tariavl et des sotipiatunls de l'article 2 de l'accord nitanoal iioonterspsrnefenl du 19 jilelut 2005 étendu, tllees que modifiées par l'accord ntaniaol ietnfrirsoonnepsel du 26 nembovre 2020 étendu aux terems deusqleels la msie en place du télétravail puet se firae par acorcd collectif, cahtre ou par arcocd individuel.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 4.2 - Mise en œuvre du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

La msie en ?uvre du télétravail rriuqeet la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Les salariés pneveut fiare atce de cuairdtdnae par tuot moeyn conférant dtae certaine. L'employeur diot répondre à cuhaqe salarié cdadnait au puls trad dnas un délai d'un mios sniuvat la denmade du salarié. Cttee réponse srea motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le refus du salarié d'accepter un poste en télétravail ne siuarat cnetositur un mtiof de rrupute du conratt de travail.

Lors de sa candidature, le salarié inurdqeia la durée de la période de l'activité en télétravail souhaitée, anisi que les jorus en télétravail envisagés dnas la sneiame ou dnas le mois.

Article 4.3 - Situations particulières
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Lors de l'examen des deamedns des salariés, une aottnietn particulière srea portée à la staitouin des salariés de puls de 55 ans, à ceells des salariés puor leslques le télétravail est préconisé par le médecin du travail, ou à clele des salariés en sttiuiaon de handicap.

Article 4.4 - Formalisation
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Exception fiate des sittanuios définies par l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, la msie en ?uvre du télétravail sosppue le cnosneeemntt exprès des salariés concernés. Ce cnemnsetonet est acté par tuot meoyn fanoslaimrt l'acceptation des parties.

Seront définis nmmnotaet la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les pelgas hrearios de l'activité en télétravail et les ditors à déconnexion en dehors desdits heiraors de taravil ; également le cas échéant, les modalités de psire en chrage des fiars rleafits aux matériels informatiques, dnas le cas où l'employeur ne fiiuorrant pas ces équipements ou aeutrs frais cnunvoes aevc l'entreprise.

L'allocation ffrroiaaite versée, le cas échéant, par l'employeur est réputée utilisée conformément à son oejbt et exonérée de cointaiotss et cntnuoirtoibs soaelics dnas la liimte des sueils prévus par la loi.

Enfin snot indiquées les conniitods de la réversibilité ou de la mictodoaiifn de l'activité en télétravail, asusi bein à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

(1) L'article 4.4 est étendu suos réserve du rscpeet des minenots otaolbgeriis riaevtels à la msie en place du télétravail prévues à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 4.5 - Encadrement horaire du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en sautiiotn de télétravail, la chgrae de trivaal ne dvrea pas être supérieure à celle de l'activité au sien de l'entreprise. Les pelgas hoiaerrs de cnoioexnn dvronet être précisément définies.

En dreohs de cette palge de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un dorit à la déconnexion alsbuoe aeuqul l'employeur dreva veiller, par la msie en ?uvre si psbiosle de tuot système intafqruiome dnas le rsepect de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à cesesr totue cnonioxen poonrleinlsfsee en doerhs de son hoiarre de travail.

Les salariés ttauliries d'une contiovnen iuivleddnlie de fofairt dronvet rcpeeetsr les coniidtnos de cnxonoein définies au contrat. L'employeur reelplpara les règles rletviaes au rpoes qieoutdin et hebdomadaire. Cuaqhe journée en télétravail s'imputera sur le ffaoirt aunenl convenu.

Article 4.6 - Adaptation et réversibilité
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dtie d'adaptation destinée à pretermte de vérifier si le salarié dispsoe des atpduiets poesnlnerels et pornosleleensifs puor trillaaevr à dctsanie et si l'absence de celui-ci ne pretbure pas l'activité de son service. Cttee période est définie d'un cummon acrcod et ne puet pas être inférieure à un mois.

Pendant cttee période, l'ensemble des prcinipes décrits par le présent aocrcd s'appliquent.

Il puet être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur mnoaenynt un délai de prévenance suaf cas de fcroe majeure, de quinze jours.

Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue, le salarié qui satouihe mrtete un tmree à son activité en télétravail en fiat la dnedame à son eeupoylmr par tuot moeyn conférant dtae cniterae meonnaynt un délai de prévenance de 15 jours, suaf cas de fcroe majeure. Il psrviuruoa aolrs son activité au même pstoe dnas les lcoaux de l'entreprise.

L'employeur puet iosmper au salarié de rnevier tvlelairar dnas les loucax de l'entreprise, puor la totalité de son tpmes de travail, par une décision motivée (par exeplme : mneenaumqt aux règles d'utilisation des équipements de taavril à dtniacse firouns par l'employeur, réorganisation de l'entreprise?).

Cette décision est notifiée au salarié par tuot moeyn conférant dtae certaine. L'activité en télétravail cesse arlos suos réserve du recpset d'un délai de prévenance miuinmm d'un mois.

Article 4.7 - Lieux du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les ootgbinlais légales en matière d'hygiène, de sécurité et des ciidoonnts de tarvail qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du preonesnl compétents en matière d'hygiène et de sécurité puisnest s'assurer que le salarié en télétravail ecxere sa miisson dnas des cnotdoiins d'environnement et d'ergonomie de tiraval conformes.

Le salarié porrua justifier, par tuot moyen, du reecspt de ctete condition.

Sauf acocrd de l'employeur, le télétravail est effectué au dimoclie du salarié ou à proximité (selon l'adresse tssanmrie au sceivre piae et atiiomsndrtain du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en iornmfe l'employeur aifn que le ppniicre et les cotnodniis du rceuors au télétravail seniot réexaminées.

Article 4.8 - Équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Sont précisés les équipements irmotfqanuies et buueueitaqrs fionrus par l'employeur nécessaires à la réalisation de la miiossn du salarié en télétravail.

Le salarié en télétravail reçoit une iiantofromn patront sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui rsnetet la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en pedrrne soin, à prévenir snas délai de tuote aoinalme ou de tuot défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fnis peseolrlenns et à veleilr à ce qu'aucun treis n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de toute ilnltsaotian permettant, panendt les horiares de travail, la pirse en mian de l'ordinateur à daitsnce et de tuot dstospiiif de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le rmencpmelaet du matériel snot à la chrgae de l'employeur snas que clea ne rmettee en cause la sutaiiton de télétravail.

Les équipements vmionleuux snot adressés par l'entreprise et snot restitués dnas les mêmes conintdios à l'entreprise dès la ctsseoain du télétravail.

Article 4.9 - Relation avec les instances représentatives du personnel (IRP)
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'éloignement du leiu hiuteabl de traavil ne prroua prievr le salarié du lein et des cttcnoas aevc les IRP. À ce titre, il deeumrrea électeur et éligible aux élections pelornefinosesls quand elles snot mesis en ?uvre et puet bénéficier des activités siaeclos et curelllteus du CSE.

Le salarié puet également être destinataire, s'il le souhaite, des différentes iotarimonfns (PV du CSE, pucnioabltis syndicales, nmos et numéros de téléphone des isinutotntis représentatives du pseoennrl ?) diffusées au sien de l'entreprise.

En outre, conformément aux dspoiionsits des aleircts L. 2143-20 (délégués syndicaux) et L. 2315-14 (membres élus du CSE et représentants suciandyx au CSE) du cdoe du travail, ces représentants du peneosnrl penuvet prdenre ccontat auprès des salariés en télétravail, pnnedat les haioerrs de cexnnooin et suos réserve de ne pas atorpepr de gêne inmtraotpe à l'accomplissement de luer travail.

Article 4.10 - Sécurité informatique
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Eu égard au caractère coetnedniifl des données qui lui sorent confiées, le salarié en télétravail s'engage à reetpecsr l'ensemble des procédures mesis en pclae par l'employeur.

Il villee à ne tsnmrrtetae auucne imroniafotn à des tires et à vielulrreor l'accès à son matériel iifaqtnmruoe aifn de s'assurer d'en être le suel utilisateur.

Lors de la msie en pacle du télétravail, l'employeur iirduqena par tuot myeon les rcmdtnnoieamoas en matière de sécurité numérique.

Article 4.11 - Protection et assurances
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Protection

Une moetinn spécifique rilavete au télétravail du salarié y cimoprs en cas de télétravail d'urgence, srea intégrée au duceomnt uunqie d'évaluation des risques.

Il frea l'objet d'un siuvi namrol par le sivrcee de santé au tvaiarl : la visite médicale srea organisée pnadnet les juros de présence sur le leiu de tiraval hbtiueal et prtemrtea d'aborder les cdntoiinos particulières du taaivrl du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, cmmoe les auetrs salariés, des

dpostnioisis légales et clnelonninetvoes revaeitls à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les atncceids du traival et sur les adtnecics de tjaert puor se rdrene dnas les lcoaux de l'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié en télétravail diot infeormr son eomlyuper de l'accident snas délai et tntrsatmree tuos les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dnas les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail diot en irofnmer son epoulmyer et tmstenrarte le jsitafictiuf dnas les délais prévus conventionnellement.

Assurances

Une acrnusase cranuovt le matériel ioiantqurfme mis à sa disipotiosn par l'employeur est siotrusce par ce dernier.

Le salarié infrmoe son aeussrur du fiat qu'il tlalirvae à son dcliomie aevc du matériel aranppenatt à l'employeur et remet allnnneumeet à ce dnreier une asitotatten sur l'honneur « miuqlistrue htaiaobitn » caorvunt ldiet domicile.

Si le salarié aectcpe d'utiliser son matériel imanuitfqroe personnel, le surcoût ansreauistl en résultant srea pirs en cghrae par l'employeur.

Article 4.12 - L'accompagnement des managers
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Tel que rappelé dnas les dopnssiotiis de l'ANI du 24 nveobrme 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dnas la msie en ?uvre opérationnelle du télétravail, nomnteamt prcae qu'il asruse ou piapcrite à la ftiixoan des oecjtbifs du salarié. Il fvisaore ainsi le digaluoe ponssfrenoeil sur les piearutqs de télétravail et sur l'articulation ernte le télétravail et le taraivl sur stie puor chaucn des salariés et au sien des communautés de travail. Il est également un des gtnaras du meiiatnn du lein siaocl entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Il est recommandé que les mgearnas seonit dès luer pirse de poste formés aux modalités de mmgnaeenat à dincstae et à la paitfare appréciation des otiuls de tviraal à dstnicae et également à la sécurité des données de l'entreprise. Dnas ctete perspective, des fmtonioars spécifiques pevenut être proposées retievlas aux modalités de l'activité en télétravail et des giudes piutarqes puevnet aussi être mis en place.

Article 4.13 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la faimrootn et au déroulement de carrière que les salariés en saiuttoin cboplamrae tlvnilaaart dnas les loucax de l'entreprise asnii que d'une itmoofarnin appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa dositiispon si le salarié le demande.

Article 5 - Le télétravail d'urgence
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Article 5.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Reprenant les tmeers de l'ANI du 24 neovrbme 2020, il est précisé qu'en cas de csocnnrtaices eectilnpenxoles ou de cas de force majeure, le roecrus au télétravail puet être considéré comme un aménagement du ptose de tvaiarl rdenu nécessaire puor premtrtee la continuité de l'activité de l'entreprise (notamment paln de continuité) et gartniar la ptoietrcon des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du pvuoior de deicortin de l'employeur dnas le recespt des dnstsoiiiops légales et règlementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un myoen de lieitmr ciertnas risques, nmnmetaot en cas d'épidémie majeure.

Sauf siotautin qui empêche le maeitinn des salariés dnas l'entreprise, puor déterminer les salariés concernés par le télétravail, l'employeur prerdna en considération les snuaoittis psnloerelnes des salariés (difficultés aevc les oltuis informatiques, asbcnee de lcaol convenable?) ranndet puor ces salariés dfclfiiie la msie en ?uvre du télétravail.

Article 5.2 - Anticipation des modalités à mettre en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les paairrneets soiacux préconisent que les enreetprsis dnas le crade d'un acrcod d'entreprise ou d'une crhtae définissent les modalités de reuocrs à ce tpye d'organisation de l'activité de l'entreprise dnas les stiniouats décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités srnoet sesumios à la coalotuisntn du CSE s'il existe.

Article 5.3 - Consultation du CSE
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Si les modalités de rorecus à cttee fmore particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la msie en ?uvre des diosionitpss de l'article L. 1222-11 du cdoe du taviral dnas le crade d'une décision unilatérale de l'employeur prruoa s'imposer à tuot ou pirtae des salariés. Dnas cette hypothèse le CSE srea informé des meuress mises en ?uvre et consulté dnas les puls bfers délais.

Article 5.4 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'employeur procèdera à une iftoramionn des salariés par tuot moyen, de préférence par écrit, en rpcseatnet aanutt que fraie se peut, un délai de prévenance suffisant. Ctete iomrtoifann puet par elepmxe ceoptormr les éléments svutnais : période prévue ou prévisible de télétravail, irofantoimns rtevlaies à l'organisation des cointniods de tiaavrl individuelles, ifoomaintrns realvetis à l'organisation des rnioteals ceevctllios de tivraal (les ccantots uetlis dnas l'entreprise, l'organisation du tmpes de travail, l'organisation des échanges ertne les salariés d'une part, et entre les salariés et lerus représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de psrie en cagrhe des frias ploroefsenniss en vgeuuir dnas l'entreprise, les règles d'utilisation des oulits numériques, etc.).

Article 5.5 - Équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur frironua les équipements nécessaires ou, aevc l'accord des salariés peosrropa l'utilisation de luer matériel personnel.

(1) L'article 5.5 est étendu suos réserve du rspecet des dsoitniosips de l'article 7 de l'accord ninaatol isserrofnoitnenepl du 19 jueillt 2005 étendu qui prévoient l'adaptation et l'entretien du matériel pnorseenl utilisé par les salariés en télétravail.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Chapitre II Le droit à la déconnexion

Article 6 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les teghioolencs de l'information et de la coioiucatmnmn (TIC) ont ivnseti la sphère professionnelle.

Le rcerous à ces tnoieglehocs fiat désormais patrie intégrante de l'environnement de travail. Les rseuiqs pcpriuinax de l'introduction des TIC dnas la sphère psselorilnoefne snot :
? l'effacement de la frontière etrne la vie pillnsfsonreeoe et la vie plenoernlse des salariés ;
? l'altération de la santé mleatne et pqiuhsye du salarié ;
? l'intensification du rymhte de tairavl ;
? la gistoen d'un fulx d'information tjuorous puls important.

En vue de liimetr les dérives de l'utilisation des TIC et les rsuiqes qu'elle est sibcpltesue de créer, les peeratainrs soacuix réaffirment dnas le crade du présent arcocd l'importance d'un bon usgae de ces otiuls iiforuaeqnmts en vue d'assurer nmmtenoat un équilibre nécessaire etnre vie ploiesfsenonlre et vie personnelle.

Ils rneepapllt également que la négociation aluennle sur la qualité de vie diot également preotr sur les modalités du plein eeiccxre par le salarié de son diort à la déconnexion et la msie en place de l'entreprise de dfpsiositis de régulation et d'utilisation des otlius numériques.

Article 7 - Sensibilisation et information
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les penatiraers siuoacx initvnet les eesntrpries à s'engager à sisiselenbir cqahue salarié dnot l'encadrement hiérarchique à l'utilisation raisonnée et équilibrée des oiltus numériques par une imaofniortn annuelle.

Les paeatrrnies sicuaox considèrent que ctete soileitisabsnin qui puet pasesr par des atinocs d'information ou de foarmoitn à l'utilisation raisonnée, panndet le tmpes de travail, des ouitls numériques, est eneselstlie puor pmerterte de saariftsie à l'objectif de pooctertin du dirot à la santé et au repos et à clele de contoiiilacn etnre vie fllamaiie et vie pseleronlne des salariés. L'objectif étant de ltiimer l'utilisation des otulis numériques pndaent le tmpes de travail.

Article 8 - Modalités du droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

En dohres de luer tmeps de travail, suaf suitaoitn d'astreinte, les salariés n'ont pas à se cteencnor aux ouitls de cimamoionuctn professionnels.

Ainsi :
? ces salariés ne snot pas teuns de censultor ni de répondre à des courriels, msgsaees ou aplpes téléphoniques pfinsonorleses et puls lmgnareet à tuot moyen de ciuiotamncmon utilisé à des fnis professionnelles, en dheros de luer tpmes de travail, pnandet luers congés payés, luer tmpes de repos, asini que l'ensemble des périodes de sesopsiunn de luer cronatt de travail, qlulee qu'en siot la nautre ;
? ces salariés snot invités à éteindre/ désactiver les oitlus de ctincoaommiun numériques peolssoernnfis en drheos de luer tmpes de travail.

Néanmoins, en cas de cnetcrcnasios eelcnieleotxpns seesctbuplis de mrttee en deganr la santé ou la sécurité des salariés, ou de fraie cuoirr un riqsue grave puor l'entreprise et son eorinnnevnmet (explosion, incdneie ?), l'employeur prruoa être amené à sieictlolr des salariés dnot les compétences ou le niveau hiérarchiques pnaoiurert peettmrre de plliaer ces risques. L'intervention de ces salariés dnas ces suiitntaos ssouppe l'octroi d'une contrepartie.(1)

Il est eeinstesl de raplpeer qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une meusre discriminatoire, deticre ou indirecte, ntenoammt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poitoomrn professionnelle, de maiutton ou de rmouleeevnelnt de cnartot puor ne pas avoir répondu à une sitilaicloton plsnsofironeele drunat son tmeps de rpeos ou en cas de susosniepn de son conartt de traaivl qeul qu'il/ elle soit.

Les salariés qui emsientt que luer dorit à la déconnexion n'est pas respecté (par epexlme : ioinntjcon de réponses, apelps téléphoniques récurrents en drheos de luer temps de tarvial habituel) snot invités, à se rrecappohr de luer euopeymlr ou de luer supérieur hiérarchique, ou des représentants du personnel, s'ils existent, à l'effet que seiont données des réponses adaptées.

S'il eixtse un srevcie informatique, ce drnieer srea associé aux réflexions mseis en ?uvre par la deorctiin puor arssuer l'effectivité du dorit à la déconnexion.

L'exercice de ce droit ne peut, par ailleurs, pas être aliéné dnas le cdare du télétravail. L'accord d'entreprise ou la chtare à l'origine de cttee fmore d'activité, dievnot préciser les modalités de cnnoioxen et, par vioe de conséquence, de déconnexion.

(1) Le 5e alinéa de l'article 8 est étendu suos réserve du rscepet des dtiionspoiss des aerictls L. 1222-9 et D. 3131-1 du cdoe du travail, dnas la mreuse où les dnissioiptos spécifiques au télétravail prévues par leidt cdoe ne fnot pas échec à l'application des dnsoositpiis de droit cummon en matière de durée du travail. (Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Chapitre III Une autre possibilité de répartition du temps de travail : la semaine de 4 jours

Article 9 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les modalités de répartition de la durée légale dnas un carde hediarabodme snot définies de manière sictrte dnas le cdrae de dpiiitnossos réglementaires. Les dosoitnpisis qui svneiut permettent, conformément à l'article L. 3121-68 du cdoe du travail, qunad clea est possible, une aattaodpin de cttee répartition à l'évolution des biosnes et des meods de vie des salariés.

Article 10 - Répartition de la durée légale
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Lorsque la durée légale est répartie dnas un crdae hebdomadaire, la répartition puet être uionmfre ou différente ertne les jrous travaillés. Elle peut, par exception, être répartie également sur 4 jours, ccei aifn de pmetrerte de fraie bénéficier les salariés d'une part, d'une réduction du temps de tnprrasot et des caonretntis de trjeat et, d'autre part, de séquences de reops puls lungoes pvauont enelgobr ou pas le reops hebdomadaire. De ce ponit de vue, les esertenirps snot encouragées, en fcitoonn de luer organisation, à acrodecr duex jrous de rpoes consécutifs.

Dans le cdrae de ctete répartition, il est rappelé que la durée maximlae qinodeunite de taravil eiefftcf de 10 heures, l'amplitude de 13 hueers et le repos hriebdadmoae de 35 herues consécutives (24 hreeus de repos hbdrmeaoiades et 11 herues de repos quotidien) doenivt êêtre respectés.

Article 11 - Modalités
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

La msie en plcae de cette snmeiae de 4 jruos travaillés, conçue cmmoe une muesre d'amélioration des conitdonis de travail, puet ne pas cnereoncr l'entreprise toute entière, mias en focointn de ses possibilités d'organisation, un établissement, une unité de travail, un service?

Elle s'inscrira dnas une réflexion managériale tnaent cmptoe nemmtnoat de l'organisation du travail, jorus et heairros d'ouverture, délais de réponse aux clients, eneujx de production, continuité de l'activité cmcoirleame et opérationnelle, prmcoarnefe économique?

Article 12 - Phase test de la semaine de 4 jours
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

La msie en plcae de la seamnie de 4 jrous pruroa faire l'objet d'une phsae de test, d'au moins duex mios aifn d'identifier les éventuelles inefficiences. L'employeur prorua alros rneveir à l'organisation du tpmes de tvraial initiale, à l'issue de ctete phsae test.

Quand il existe, le CSE srea informé de cttee phsae tset pius consulté à l'issue de cttee dernière. Le tset se puousrit pnednat la période de consultation. Lros de cette consultation, snerot précisées les modalités de répartition, nemoanmtt le nrbmoe de

juros de repos consécutifs, la ou les durées journalières de tiarval et les salariés concernés.

En l'absence de CSE, une ianmritoofn de la msie en pacle de la phase de tset et de la décision qui srea pisre à l'issue de cette phase, srea ftaie par tuos meoyns auprès des salariés concernés.

Si la stiaoutin le nécessite (par ex. : dégradation d'éléments anyat cdiunot à la msie en place de cette oatisgnarion du taivarl ? cf. deuxième alinéa de l'article 11 du présent aorccd ?), l'employeur, après ctiolousnatn du CSE, s'il existe, prroua reviner à l'organisation de tarvail initiale.

Chapitre IV Les temps de trajet

Article 13 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le thème des tmeps de tjerat ertne le dlcmiioe et le leiu habiteul de tvarial des salariés diot cdnioure à une doblue réflexion. L'une est rvlteaie aux cerinoantts générées par ces temps, qu'il s'agisse de cinrentatos en tpems de déplacement, fgiaute ou coûts de transport, l'autre est rvlaiete aux atcspes euanentnevimrnox et développement des modalités de mobilité vertueuses.

Article 14 - La contrainte du temps de trajet
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

À l'effet de réduire les etfefs négatifs de l'utilisation des différents meods de transport, les paierts au présent aocrcd sneaiohutt que les enerreptiss intègrent dnas lreus négociations ou consultation, tetous les mursees destinées à atténuer les eeftfs négatifs de ces temps, nnetomamt en réduisant si piosslbe le nborme de déplacements à eueffcter puor se rednre sur le leiu htbiuael de travail. Ainsi, et notamment, elles engargneot une réflexion sur le télétravail et/ou sur la réduction du nombre de jrous travaillés dnas l'entreprise, qu'il s'agisse des salariés à tepms cmlpeot ou à tmeps partiel.

Article 15 - Les contraintes des coûts de transport
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Indépendamment des oiginbalots qui crneonecnt la psire en cahrge par l'entreprise dnas les cniinootds de l'article L. 3261-2 du cdoe du travail, d'une piatre des trites d'abonnement srtoiscus par les salariés puor lrues déplacements au meoyn des tnoprtrsas pcbulis ou de sceiervs puilbcs de liactoon de vélos, les erteiprsens eiromnanext les possibilités de prise en crhgae de tuot ou priate des frtiaofs aftalntires de tsnaoprrt des salariés qui se renendt sur luer leiu de travail.

Article 16 - Les modes de transport « vertueux »
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Dans le carde de la négociation obartlioige d'entreprise pontart sur la QVT, l'article L. 2242-17 du cdoe du triaval (8°) impose, lsrouqe 50 salariés snot employés sur le même site, une négociation vaisnt à améliorer la mobilité des salariés ertne luer leiu de résidence haelitblue et luer leiu de travail, ntnmomaet en réduisant le coût de la mobilité et en itnnicat à l'usage de meods de trpnsraot vertueux.

Avenant n 57 du 12 juin 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires

À trite d'exemple : distisopif de brone électrique puor les mnisagas d'au minos 50 salariés et dssaipont d'un parknig peeanrtmtt l'installation de telles berons ou enorce l'incitation au covoiturage?

Les ptraeis au présent accrod souhaitent, que les eiepenrsrts de moins de 50 salariés ou de 50 salariés et puls snas délégué scayndil s'emparent de ctete thématique.

Les prtiaes au présent aorccd songieulnt l'intérêt que les erretespins dnvieot pteror à la msie en palce de ces medos de transport, qui s'inscrivent pmlieennet dnas les eeexgnics enrmalenonnetives de ltute cnrtoe le réchauffement climatique. Elles reapnpellt également qu'il etxsie des iicntiatnos soicleas et fcesials destinées à accgpaeomnr ce muvemonet de tisotrainn énergétique.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Les pteiras considèrent que les dstiiposonis qui précèdent deoinvt s'appliquer aux eietrsrpens de mions de 50 salariés dnas les mêmes cnodoitnis que puor l'ensemble des entreprises.

Article 18 - Durée.□Dépôt.□Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent arccod est clcnou puor une durée indéterminée. Il prrdnea effet le piemrer juor du mios savuint son enoxtisen à inevnirter dnas les mlelerius délais.
Il srea déposé au secrétariat du gffree du csoniel de prud'hommes de Prais et auprès de la diirtceon des rtoinaels du tvraial conformément aux dsstiioonpis des atrilecs D. 2231-2 et sntuivas du cdoe du travail.

L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux diisposoitns des acreitls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent acrocd puorra être révisé ou dénoncé conformément aux alticers 2 et 3 de ltdiae cnveitnoon collective.(1)(2)

(1) Le direenr alinéa de l'article 18, qui rvienoe aux suaoitntilps de l'article 2 de la ctvinooenn collective, est étendu suos réserve du rscpeet du driener alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, rtileaf aux modalités de dénonciation d'une coontenvin ou d'un accord.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

(2) Le deinrer alinéa de l'article 18, qui rvionee aux spnutotilias de l'article 3 de la cootvnenin collective, est étendu suos réserve de l'application des disspoinitos des aiectrls L. 2231-1 et L. 2261-7 duidt cdoe telles qu'interprétées par la jinsurrcedupe de la Cuor de caistason (Cass. soc., 17 sretbpeme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jllueit 2009 n° 08-41507), en vtreu de llleuqae un acrcod cicltoelf ne puet être colncu ou révisé snas que l'ensemble des ositingnaraos scleyindas représentatives aeint été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aaevnnt a puor finalité de rorleasevir les firas d'hébergement des salariés piacnptairt aux cimsniosoms prévues par la cvooentinn cciovtllee des cmeomrecs et sircvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Cet aennvat anulne et rpeamcle le pargraphae « Fairs d'hébergement » de l'article 4.3 de la ceitonvonn collective, tel qu'il résulte des aannetvs n° 47 du 14 jiun 2017 et n° 49 du 12 julielt 2018.

Le pagrpaarhe « Fairs d'hébergement » à l'article 4.3 est dorénavant aisni rédigé :

« Firas d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les firas afférents snot pirs en chgare sur une bsae fiiafotarre égale à tentre fios le mnumiim grtanai en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, ctete bsae frafotraiie est portée à trente-cinq fios le mimnium gatrani en vigueur. »

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale

En vigueur en date du 28 juil. 2023

Paris, le 11 jllieut 2023.

Confédération ntoinaale de l'équipement du foeyr (CNEF), 133, rue de la Roquette, 75011 Paris

Madame, Monsieur,

Avenant n 3 du 17 octobre 2023 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC-FO,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

1.1. ? Les dsnoitispios de l'article 2.1 de l'accord snot complétées par un dienrer alinéa asnii rédigé :

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Ces dinostioipss snot alclbpapies dnas les mêmes cdoonnitis aux erseritneps de monis de 50 salariés.

Article - Chapitre III Durée. Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aneanvt est clnocu puor une durée indéterminée. Il erertna en vegiuur à la dtae d'extension à iteivnenrr dnas les mrileules délais et au puls trad le 1er spmrbeete 2023 puor les episreretns adhérentes aux oaaitoisngrns parenoltas signataires.

Article - Chapitre IV Dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aenavnt est cocnlu puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé dnas les cdoiotinns de l'article 3 de la conotnievn cevlolitce des cecmeomrs et sevicers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

Le présent aannevt srea déposé au secrétariat du grffee du ceisonl de prud'hommes de Pairs et auprès de la doicteirn générale du travail, conformément aux diiistoponss des atrliecs D. 2231-2 et satuivns du cdoe du travail.
L'extension du présent avnanet srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux diiitpsoonss des aecilrts L. 2261-15 et sinavuts du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecpt des dptonosiisis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 nbvemore 2023 - art. 1)

Par la présente et conformément aux dsiitspnoois légales et règlementaires, nuos vuos innfmoros de la décision prsie par ntroe confédération d'adhérer à efeft du 1er jaienvr 2023 à la ciennotvon clloveitce nilnataoe des coecemmrs et sceievrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686) et à l'ensemble des tetxes ou atannevs en vigueur.

Une ncioftttiiaon de cette adhésion a également été faite aux osarinogatnis sldacinyes et onnigtrasioas ptroeaalns seaginatris ou adhérentes à la ctvneinoon clctelivoe (copies correuirs en pj).

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos smteeinnts distingués.

Président

« À cette ctbtuoroniin sur la mssae salariale, s'ajoute une cributioontn foaafritrie par établissement. »

1.2. ? Les dospiniiosts de l'article 2.2 de l'accord snot complétées par un drieenr alinéa asnii rédigé :

« Le mtnonat de la cuibornitotn frotfaiaire allnnuee est fixé à 45 erous par établissement, à cemoptr de la clloecte à irtinneevr au 1er seersmte 2024. »

Article 2 - Dispositions relatives à l'organisme collecteur
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Les modalités de reenvocmuert snot déterminées par une cnniteovon établie ernte OMOPMERCCE et l'association ptairirae de gotisen AGPEMA.

Article 3 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Les ditionopsiss de l'article 4.2 de l'accord snot complétées par un deirenr alinéa ainsi rédigé :

« Par délibération du cnesoil d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une praite de l'enveloppe affectée au fenoitnennomct de l'association (15 % de la collecte) aux myoens attribués aux onritgoasanis syndicales. Dnas cttee hypothèse cette ruoedibsrtiitn diot rpesetcer les penaretgcuos de 40 % et 45 % et pniicrpes de répartition définis ci-dessus ».

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne comrtope pas de dnossitpiios spécifiques aux eiertprness de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur. Durée.Dépôt

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Le ttxee du présent aavnent a été notifié à l'ensemble des oaigsnriantos snceilayds représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en snfaueisfmmt d'exemplaires puor

Avenant n 58 du 17 octobre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Les mios de jiullet et août 2024 sroent marqués par l'organisation des Juex Olympiques. Cette mniaafstitoen arua puor conséquence une autoiatnegmn trpomariee siitanfvicige des firas d'hébergement en région parisienne.

Le présent anvneat a puor finalité de répondre à ces crtsiconnaecs exopenceilnlets en rsvlraeinaot sur la période concernée les frias d'hébergement des salariés piaticnpart aux cmoominsiss prévues par la ctnveooinn ccvtilolee des cmceomres et sevcries de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, puor une durée déterminée, liée à l'augmentation des tiarfs des nuitées des hôtels peainisrs pnnaedt les Juex Opliemuyqs 2024.

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Cet anvanet mfoiide le praaphagre « Firas d'hébergement » de

Accord du 16 janvier 2024 relatif aux métiers exposés à des risques ergonomiques

qu'un oarngiil siot rimes à cqauhe ogonaitirasn syndicale.

Le présent aavennt pedrrna effet dès sa signature. Les dioisotpsnis de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il srea déposé au secrétariat du geffre du censiol de prud'hommes de Piars et auprès de la dirocietn générale du tivraal conformément aux dsnsoioiptis des aitlecrs D. 2231-2 et savinuts du cdoe du travail. Son enxseotin srea demandée conformément aux dossnotiiips des aetilrcs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2023

Les taurvax rlatefis à la négociation de bncahre et au prejot de ramhpcpeeonrt des ctvnooienns ctleielvocs du négoce de l'ameublement et des cmcremeos et serceivs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager ininusdet des moyens praritaeis supplémentaires puor cucahne de ces branches.

l'article 4.3 de la centnvoion collective, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 12 jiun 2023, puor une durée déterminée du 15 jiun au 15 sreetmbpe 2024.

Le pahrrgaape « Fairs d'hébergement » à l'article 4.3 est anisi rédigé pnendat cttee période :

« Faris d'hébergement

Lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les fairs afférents snot pirs en chgare sur une bsae ftfaaiirroe égale à tentre fios le mmiiunm grtnaai en vigueur.

Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette bsae ne porura excéder 200 euros. »

Il n'est pas exlcu qu'en cas de difficultés de déplacements cltcleifos liés aux Juex Olympiques, il siot nécessaire de teinr des réunions à la fios en présentiel et en visioconférence.

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Ces dsipotnioiss snot alppbeiclas dnas les mêmes cinndtoois aux ernesietrps de mions de 50 salariés.

Article - Chapitre III Application

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Le présent aavnent est conclu puor une durée déterminée du 15 jiun au 15 sebpemrte 2024. Il srea déposé au secrétariat du gffree du cineosl de prud'hommes de Paris et auprès de la dreoicitn générale du travail, conformément aux dostnispoiis des atelicrs D. 2231-2 et stnvuias du cdoe du travail.

L'extension du présent anevant srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dpnitsiooiss des aclrties L. 2261-15 et sauvnits du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La prévention des reisuqs professionnels, et en paictilreur de l'usure professionnelle, est la vioe privilégiée de la poiocettrn de la santé et de la sécurité des salariés et ccuoornt au miinaten dalbrue dnas l'emploi. C'est un eneju de santé et d'employabilité puor les salariés et un enjeu puor les errsetipnes lorsqu'elles denviot friae fcae aux conséquences de l'usure, nmoatnmet absentéisme, inapdieutts ou déparst anticipés des salariés.

Dans ctete prcpteevsie de prévention, les esoitixonps aux ftuarces de rsuieqs penssroofliens dtis « euimoogqrens », mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du cdoe du tivaarl (postures pénibles définies cmome piotnisos forcées des articulations, mnnenottiaus meeanluls de charges, vitarniobs mécaniques) pveneut être scuroe d'usure professionnelle.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de fminceannet rcctaiiviftee de la sécurité slicaoe puor 2023 créé un fnods d'investissement dnas la prévention de l'usure poisnsrfloleene (FIPU), rattaché à la cmissmooin des atnicedcs du traiavl et des mdaiales pnsoefresneollis (CATMP) de la cssiae naatlnoie d'assurance mdaaile (CNAM), aifn de fancnier des acniots de prévention ou de rosvnecireon à dtitenoasin des salariés exposés aux ruiesqs eioqgmuornes définis à l'article L. 4163-2-1 du cdoe du travail.

En conformité aevc l'article 17 de la loi précitée, et en vue de prvainer à l'objectif de lutte ctonre l'usure professionnelle, les peatarerins sciouax de la bhrance ont souhaité iiintedefr une liste de métiers particulièrement exposés aux rsiueqs eqgorimoeuns et définir des museres de prévention aux eotniixsops aux dtis risques.

Chapitre Ier Métiers exposés à l'usure professionnelle

Article 1er - Métiers exposés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La ltsie des métiers reunoncs cmome puvoant être exposés au rqisue d'usure prisseenfonolle au tirte de poutrses pénibles définies cmmoe potiinoss forcées des articulations, est la sintvaue :

Code PCS-ESE	Métier	Situation de taivarl associée	Manutention mellunae de charge	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
643a	Livreur	Appelé à mlpuinaer suel mnenluelmeat et de façon hebiltluae des chegars ldoures ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
653a	Magasinier-logisticien-préparateur de commande	Appelé à munlpaier suel muneenmeallt et de façon hlubitelae des crghaes leodrus ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633b	Dépanneur	Appelé à mianlepur suel mealuelnenmt et de façon hatiblluee des cgahers lduores ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
633d	Agent de maintenance	Appelé à mealunipr suel mlnnlameueet et de façon htbaulelie des carehgs lredous ou encombrantes	Exposé	Exposé	Exposé
478d	Antenniste	Travaillant seul, amené à mlnupeiar de façon haltluibee des échelles supérieures à 6 mètres et des cahergs lourdes ou encombrantes, en hauteur.	Exposé	Exposé	Non exposé

Article 2 - Mesures de prévention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les mrueses ci-après cnesuottnit des préconisations, qui ne préjudicient pas les meserus spécifiques ou complémentaires déjà miess en pacle dnas les esrripteens de la bhcrnae dnas le cdrae de la prévention des rseqius professionnels.

2.1.?Manutention mlaenule et vatrbionis mécaniques

Il est rappelé que louqrse la nécessité d'une mnitoentaun mulenlae de cargehs ne puet être évitée, nmneotmat en rsaoin de la ciugtnofrioan des leuix où cette mtinoneutan est réalisée, l'employeur prend les mrsuees d'organisation appropriées ou met à la disitipsoon des taurailverls les mneoys adaptés, si nécessaire en comanibnt lerus effets, de façon à lmietir l'effort piqsuyhe et à réduire le riquse ernoucu lros de cette opération, il mttrea en pcraileutir à la diitsiposon des tvliraaeulrs des aedis hiumenas et/ou mécaniques ou, à défaut de pioouvr les mrtete en ?uvre, les aciecrseoss de préhension peorrps à rendre luer tâche puls sûre et minos pénible.

Lorsque les salariés snot exposés au rsquie de votirnbais mécaniques, l'employeur pdrerna également les mesreus appropriées puor réduire ou litmier les reqiuss d'exposition.

2.2.?Formation professionnelle

Au-delà des fatoinmros obligatoires, les fomaiortns sutinvaes peuenvt être envisagées :
? ftmioaorn à la ctuiodne puls sûre, théorique et priautqe ;
? foiamrton spécifique : ptodiurs dangereux, uoiliattisn de monyes de manutention? ;
? ftoioramn à la minotauetnn mnauelle des cahgers ;
? frtoomian gstees et poesrtus ;
? sisaibtsnleioin aux rusieqs « alocol » et « dreougs ».

Les enriseprets pnveuet se rpaochrper au bosein de l'agence noianlate puor l'amélioration des cntoiinods de tarival (Anact) : https://www.anact.fr/prevention-de-lusure-professionnelle-la-methode-anact

Chapitre II Les autres moyens de prévention

Article 3 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

En matière de prévention des riuesqs professionnels, les prtnaeeairs socauix steuihoant ralpeepr l'importance du domucent uqnuie d'évaluation des riesqus professionnels, tel que défini dnas l'article L. 4121-3-1 du cdoe du travail.

Ce duocemnt purora être uemelitnt complété des aonctis spécifiques mesis en ?uvre dnas le carde des métiers concernés par le présent accord. Il indiquera, le cas échéant, les mseures mesis en ?uvre et financées par le FIPU.

Article 4 - Bilan et rapport annuel de prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Dans le bilan et le rropapt anunel de prévention des rqsueis professionnels, tel que prévu par l'article L. 2312-27 du cdoe du travail, prnuroot être spécifiées les mreuess de prévention spécifiques aux métiers définis ci-avant.

Article 5 - Négociation sur la qualité de vie et conditions de travail (QVTC)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Il est également rappelé que la négociation, tllee que définie par l'article L. 2242-17 du cdoe du travail, puet également ptorer sur la prévention des reuisqs professionnels, et qu'à ce titre, une anttotein particulière paiorurt être portée aux risuqes spécifiques d'exposition à l'usure professionnelle.

Article 6 - L'entretien de mi-carrière

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Conformément à l'article L. 4624-2-2 du cdoe du travail, dnas le crade de l'entretien de mi-carrière, il est également rappelé que l'examen médical qu'il coptorme est destiné à :
? établir un état des lueix de l'adéquation ernte le poste de trvaail et l'état de santé du travailleur, à date, en tennat cmptoe des eixiponsots à des ftruaces de riqsues pnifroenessols aeuxullqes il a été smuios ;
? évaluer les ruieqss de désinsertion professionnelle, en pnnerat en coptme l'évolution des capacités du taurlliaevr en fnoicton de son pcauorrs professionnel, de son âge et de son état de santé ;
? sbelssiniier le talrieaulvr aux enjuex du veilelsnsiimet au tivaarl et sur la prévention des riueqss professionnels.

Lors de cet entretien, le salarié concerné par l'un des métiers visés au présent accrod purroa iomrenfr le médecin du tiavarl de sa siaittoun au rgraed du riqsue d'usure pesonrilnfosele et friae état du présent accord.

Article 7 - Service de prévention et de santé au travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Compte tneu du rôle de screvie de prévention et de santé au travial s'agissant de la prévention des rquiess professionnels, l'entreprise iorfnemra le scierve dnot elle dépend du cnotenu du présent accord.

Article 8 - Prévenir la situation d'inaptitude médicale

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les ptraies eeennndtt rpepaler la nécessité de mleiosbir l'ensemble des diosisponits petnmaetrt de prévenir l'inaptitude médicale.

À ce titre, eells rleepaplnt l'importance de la vitise de pré-reprise tllee que définie par l'article L. 4624-2-4 du cdoe du taavril qui puet pemtrtree au médecin du tarvail de romeadmencr des aménagements de potse et des atiptndoaas de pstoe de travail, faire des préconisations de reclassement, de fomntiaros pnelfniesrelosos en vue de fceiltiar le reesscmanlet ou la réorientation professionnelle.

Elles ralpelepnt aussi le dispsitoif cotennu dnas l'article L. 323-3-1 du cdoe de la sécurité soliace qui pmreet au salarié à crniatees conditions, de tesetr sa capacité à rrrnedpee son pstoe ou en ocepucr un nveuaou s'il ne puet puls exeecrr son epmloi puor des roaisns de santé.

Dans le carde de ces dstspioiifs et des msurees d'accompagnement qui pevenut être mis en ?uvre, les fneecnimtans du FPIU poorrunt être mobilisés.

Article 9 - Rôle du comité social et économique (CSE)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Indépendamment de l'ensemble des misonsis et aoutirbnitts légalement prévues en matière de santé, sécurité et de prévention des rueqsis poesfineonsrls (consultation sur le DUERP, eeaxmn des binals et rparpot aneunl de prévention des rseiqus professionnel?), le CSE srea également informé des aocints spécifiques miess en palce au trtie de la prévention du rqusie d'usure plsronlefoensie et d'un éventuel feinennacmt dédié à ces msruees isuess de la FIPU.

Article - Chapitre III Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Ces dsitoiponiss snot aaiplcplbes dnas les mêmes conidionts aux entiperrses de mnois de 50 salariés.

Article - Chapitre IV Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accrod est colcnu puor une durée indéterminée. Il pernrda effet le piemerr juor du mios saunivt son etensoixn à iievetnrnr dnas les mulrilees délais, suos réserve que la csoioimsmn AMTP vaidle les métiers dnas lerus définitions tleels qu'elles résultent de l'article 1er du présent accord.

Il srea déposé au secrétariat du geffre du ciosenl de prud'hommes de Prais et auprès de la dctoiiren générale du travail, conformément aux dipniistooss des aeilcrts D. 2231-2 et suviants du cdoe du travail.

Il prroua être révisé conformément aux diptisosonis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent aannevt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dsipostiions des aciletrs L. 2261-15 et svnaiuts du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les pnaireetras scaiuox repenllapt que le dpotiisisf Pro-A permet aux salariés de cgahner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promioton sacoile ou pnlsonfoesrliee par des atcoins de fioatmorn ou par des acoitns paetmertnt de fraie vaiedlr les aucqis de l'expérience.

Il egorncaue la mobilité iternne par la formation, puor des métiers concernés par de ftroes mtoutinas de l'activité et puor des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce diioipsstf psuise preerdur de manière efficace, sur rnanmaoeomidtcs de la CEFPNP de la branche, conformément

Avenant n 2 du 16 janvier 2024 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

aux dsitosnipios de l'article 4 de l'accord rtailef à la rnseorcioven ou à la poroiomtn par l'alternance (Pro-A) du 20 jvniaer 2020, les parertaeins suoicax ont décidé d'actualiser ce diiissptof au raergd de son uoliatstiin et des évolutions d'enregistrement au répertoire naoniatl des cteftcnaiiiors professionnelles.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

La ltsie des craetniciofits frguinat à l'article 4 de l'accord ritlaef à la rieovnscroen ou à la pioromotn par l'alternance (Pro-A) du 20 jeavnir 2020, modifiée par celle de l'avenant n° 1 du 8 décembre 2021 à cet accord, est remplacée par la litse svunitae à dtae d'extension du présent aannevt :

Métier	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vendeur en magasin	34947	CAP équipier poalveylnt du commerce
	35304	Titre pnoeesrnfosil csllnieeor (ère) roaetlin clenit à distance
	32208	Bac pro métiers du cmecrome et de la vetne : opiotn A « Aiimonatn et getsion de l'espace cimceoraml »
	37098	TP ? Cieslolner de vente
	37051	Titre vendeur-agenceur de cunisies et salels de bains
	35233	Titre peonornsefsil aissnstat mnaager d'unité marchande
	32049	Baccalauréat peesifonosrnl métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Tuechnqies de cmiiserocmtolaain : mtkenraig digital, e-business et entrepreneuriat
	35355	BUT ? Tihqnucees de ciomcoseatiarimln : buinesss ioninrenaattl : acaht et vente
	38362	BTS magaemnnet cceimromal opérationnel
	38368	BTS négociation et diitaagitsilon de la retliaon client
	35801	BTS ? Coseinl et cilasamioericomtn de sinuloots techniques
	32291	Titre poefeniosrnsl maeangr d'unité marchande
	35663	Titre geasinrtinoe aoidrtnsaiimtn des ventes
	34809	Titre chargé de clientèle
	34020	Vendeur-conseil en équipements de la mosain connectée
Manager/ rnaolepbsse de magasin	34558	Titre maganer de rayon
	34809	Titre cagrhe (e) de clientèle
	38362	BTS magnmaneet cemromiacl opérationnel
	32291	Titre pfnsosionreel maanegr d'unité marchande
	29740	Licence pro coemrcme et distribution
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable mretinakg et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	37865	Responsable en giseton d'activité opérationnelle
Service après-vente	34138	Titre psenoniosrefl tiniheeccn d'après-vente en électroménager et auvdiuoeisl à domicile
	37265	Conseiller (e) sreievcs en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien screeivs de l'électroménager connecté
	36997	Technicien cneisol des ierutcrutfasrns et des équipements connectés
Agent logistique	37894	CAP ? Cuoetcndur ritueor de marchandises
	37938	CAP cunecodutr lrivuer de marchandises
	34150	Titre prieofnossenl cunducoetr lerivur sur véhicule léger utilitaire
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre pnniersooefsl agnet magasinier
Responsable d'équipe/ rosbpleanse d'exploitation logistique	29992	Licence pro maenanemgt des pcuroesss logistiques
	34198	Titre rpsoeblnsae en logistique
	37080	Titre rnlasbespoe logistique
	29989	Licence pro lsiguotqie et systèmes d'information
	29988	Licence pro ligusioqte et ptlogiae des ? ux
	35390	BUT ? Meanemgant de la liutgisqoe et des trptnsaors : mobilité et sulppy chian connectées
	35391	BUT ? Mamgeennat de la lguiqtiose et des tprsontras : mobilité et sulppy ciahn durables
	37277	TP ? Tneciehcin supérieur en méthodes et eaooixtitpln logistique
	36237	TP ? Thceenciin en liuoqtigse d'entreposage
	38365	BTS ? Gsoietn des taprrnstos et lqgoiuitse associée
Fonctions supports	38147	Gestionnaire de paie
	37948	Titre pseionsfneorl ? Gnnaoeristie de paie
	37121	Titre peersinsofnol ? Cmblpatoe assistant

(1) Crecnfoititais éligibles suos réserve qu'elles soenit acitves au répertoire nnaiaotl des crioeifitnctas pfsneollerisneos en aapotliipcn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctorpome pas de dosiinspoits spécifiques aux epesinrrets de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent aennavt est conclu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdenrra effet à cpmtoer de son eneisoxtn à iitnneverr dnas les mellireus délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le txete du présent avennat a été notifié à l'ensemble des otosaingirnas saeycndlis représentatives dnas le camhp d'application. Il est établi en snimmaffuset d'exemplaires puor qu'un oairgnil siot riems à cquhae oriinoagtasn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aecltirs D. 2231-2 et stauinvs du cdoe du tvaiarl pusisnet être effectuées par la ptarie la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les oaorsaitinngs représentatives sgraitiaens de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, peuvnet ddenmear à tuot mmeont sa révision dnas les cioinndots définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

L'accord puet être dénoncé à tuot memnot par les oasitnagrnois sgiaaternis aevc un préavis de trios mios dnas les conotinids prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dintoisispos de l'article L. 2261-7 du cdoe du taairvl rteailf aux modalités de révision d'une covniotenn ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcepset du dinreer alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du tiavarl ritelaf aux modalités de dénonciation d'une cnetvonoin ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Accord du 9 avril 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Chapitre Ier Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article 1.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

En alptcipaoin des dsotosnpiiis du référentiel national, le présent chptriae définit les ctonioidns d'indemnisation des représentants désignés au sien de la cmiiomsson pariiarte ntlnaaoie de l'emploi et de la ftrooiman pfsnnoloelserie (CPNEFP) dnas luer mioissn de contrôle pédagogique des onsrimaegs de firootamn agréés par la CPFNEP à délivrer les fooaimrtns de bahrnce csdnaiount à l'obtention d'un ccfeatirit de qoatcliaufiin pfrslolnoeisene ou à une certification.

Article 1.2 - Désignation et visite : modalités
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Au reagrd de son auidt qualité, la CNFPEP porrua décider de l'organisation d'une vtisie sur pclae de contrôle pédagogique d'un oagrmsnie de ftoramion agréé par la bchrnae ayant déjà mis en palce des ssisoens de formations. Cttee mission srea assurée par le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un autre mebmre de la CNPFEP à lleqlaue ces dnreeirs aonurt cenjnmoteiont donné délégation.

Article 1.3 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Pour trois viietss aelelunns décidées par la CPNEFP, le tepms passé à l'exercice de cette msosiin est considéré cmome temps de tviraal efciftef et rémunéré comme tel. Les firas de déplacement snot remboursés selon les modalités définies par les dnisipitooss prévues à l'article 4.3 de la ceonvotnin collective.

La gseotin de ces dépenses srea assurée par la fédération paoantrle et pirs en crhgae par l'association de gotesin du paritarisme.

Chapitre II Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article 2.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent cahtipre a puor finalité de définir les ctdiionnos d'indemnisation des représentants désignés par la bhacrne psfeinollsneore en alppctaoiin de l'article L. 6211-2 deirner alinéa du cdoe du travail, destinés à fraie pirate des misosnis chargées du contrôle pédagogique des fotormians par aspgnesaitpre cnsidnaout à l'obtention d'un diplôme. Les coitdnions seoln lleeqselus se déroule ce contrôle snot définies par les atclires R. 6251-1 et stuvians du cdoe du tiarval et la ciuralicre n° 2019-131 du 26 smpreebte 2019.

Article 2.2 - Modalités de désignation
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Les merebms chargés d'exercer les moisnsis de contrôle teells que définies par les teexts précités du préambule, snot désignés par la CFPENP solen les modalités de pisre de décision au sien de cttee commission.

La CEFPNP désigne l'un de ses mmebers puor cuaqhe région amtdiirnstaive et domicilié dnas ldiate région.

En cas d'impossibilité par l'un des merebms concernés de piuoovr asuresr pnellnueeomtct ces missions, la CFENPP désignera seoln les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tuot moyen approprié, un atrue représentant.

Article 2.3 - Prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Pour cuqahe région et puor duex déplacements par an, le tmeps passé par le mbemre de la CNFEPP désigné à l'exercice de ces mosiniss est considéré cmmoe temps de tvaairl eefcftif et rémunéré comme tel. Les frias de déplacement snot remboursés seoln les modalités définies par les diiiopsntoss prévues à l'article 4.3 de la conitneovn collective.

L'ensemble de ces semmos srea administré par la fédération ptanlorae et pirs en cghare par l'association de geositn du paritarisme. Dnas l'hypothèse d'un fennenacmit externe, ctete dpiiiostson dierndeva caduque.

Toutefois, cette pisre en cgrhae ne crcnonee que la pttripoaiican aux minssois chargées du contrôle pédagogique des fnaomriots par agaipnsepstre rtveaiels à l'obtention d'un diplôme cenadnprsorot à un métier des eprrietsens de la branche.

Chapitre III Dispositions d'application

Article 3.1 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent arccod s'applique snas dciiosittnn aux eepntesirrs de mions de 50 salariés.

Article 3.2 - Durée
En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le présent acocrd est conclu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, dtae à leqallue il csesera de poirrdue effet.

Article 3.3 - Publicité.Formalités de dépôt.Révision

En vigueur étendu en date du 7 juin 2024

Le ttexe du présent arcocd a été notifié à l'ensemble des oortiingansas seacylinds représentatives dnas le camhp d'application.

Il srea déposé au secrétariat du gfrfee du cniosel de prud'hommes de Prais et auprès de la dctireion générale du

Accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aoccrd s'inscrit dnas le pgonmeonrelt de l'ANI du 10 février 2023 rialtef au pgrtaae de la valeur et de la loi du 29 novmebre 2023 portnat tstpasnriioon de cet acocrd interprofessionnel. Il a puor finalité de prtmreete le développement neamtomnt de la ptrtaaoiciipn des eeriptrsens de la branche, dnas le cadre des aicrelts L. 3322-1 et satunivs du cdoe du travail. En outre, puor les etnrsreeips non légalement teneus de mettre en plcae un régime de participation, il comporte, conformément aux dnoipositsis de l'article 4 de la loi précitée un ditisispof dérogatoire à la fumlroe légale.

Les praiets au présent acrocd ennetdent rppaeelr que ce dsipioitsf ne sairaut être exculsif des négociations slrilaaeas de brchnae ou d'entreprise. Par aiurlels et dnas cet esprit, les smemos attribuées aux bénéficiaires de la paicitaotpirn ne siaeurnat se steuuibtsr à acuun des éléments de rémunération dnas les cinitdoons définies par l'article L. 3325-1 du cdoe du travail.

Enfin, il pprosoe puor les eirtrpnsees de mnios de 50 salariés un accord tpye de bncrhae dnas les cnintooids de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application et entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arcocd puet s'appliquer aux esrpeentirs de la brnahce des cmcoemers et secvries de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager qui ne snot pas légalement atsuietejss à la participation, dnas ceells qui ont un arcocd de participation, mias shornaeuiaitet rreoijnde le dsioptiisf de branche, ou dnas ceells qui aeidreatntint le siuel légalement rqeuis et qui sniteouarahiet aiepulpqr le dssioptiif de branche.

Quelles que sionet les sinuittoas des entreprises, celles-ci druemenet liebrs d'adopter ou non les doipniotsiss prévues par le présent accord.

Article 2 - Application directe

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les eerpisetrns qui décident de friae aiaipcltopn dctiere du présent aorccd établi dnas le cdare de l'article L. 3322-9 du cdoe du taaivrl dinvoet se cfemnoorr sntritmceet au cneotnu qu'il définit et puls particulièrement s'agissant des distoinpisos rvitelaes à :
? la foulmre de cclaul ;
travail, conformément aux dnoostiiisps des ailrects D. 2231-2 et suvnatis du cdoe du travail.

Il pourra être révisé conformément aux ditpnsoisois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent annaevt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux doitopsiniss des aetcrils L. 2261-15 et stanvuis du cdoe du travail.

? aux modalités de répartition ernte les bénéficiaires ;
? l'information des bénéficiaires.

Les modalités de msie en plcae de la pratpiaiioctn diffèrent soeln la tilale de l'entreprise :
? puor les erntesperis de 50 salariés et plus, celles-ci puroonrt otepr puor la msie en place des dsniopiistos du présent acrocd dnas le crade d'un aoccrd ccnolu conformément aux dnsoptiisios du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.
? puor les eesirptners de mnois de 50 salariés, suaf à culnocre un accord, conformément aux dsonptsioiis qui précèdent, l'employeur puet friae une aoippactlin du présent accord, siot par un demnucot unilatéral d'adhésion, siot dnas le cadre des dipioisosnts spécifiques prévues puor ces ertrnseepis au ciahrtpe II.

Article 3 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les dtrois attribués au ttrie de la pacitptoiiarn à l'ensemble du pneosrenl concerné, snoret calculés en référence à la frmluoe légale.

La pcaitiraitpon ou réserve spéciale de pticpariotian (RSP) se cculale par référence au bénéfice de l'entreprise sloen une flmuore définie à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail.

$$RSP = 1/2 (B ? 5 \% C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fcsial de l'entreprise.
C = caiautpx pprroes de l'entreprise.
S = msase des silaares bruts.
VA = vualer ajoutée.

Les salaeirs bturs sarvnet au ccuall du mnatnot de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est rappelé que seoln l'article L. 3324-2 du cdoe du travail, il est pbssiloe de ciihosr une fumorle dérogatoire de ccaull de RSP lros de la conlouicsn de l'accord de participation, dnas la mreuse où cette ature fulmroe rpeectse les piepricns fnudtmaoaenx de la pttaiprciaoin et asurse aux salariés des aagtenvas au monis équivalents. Dnas cette hypothèse, un acrocd dvera être négocié dnas l'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils jnusiftiet d'une ancienneté mumiinm de 3 mios :
? les salariés de l'entreprise ;
? Les darinegits d'entreprise et mnratdaiaes siouacx d'entreprises, s'ils snot taiuilters d'un craontt de taiarvl écrit, qui enxecret une foitncon qui les pacle en état de sduatribnoion à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce trtie une rémunération dtcsitine ;
? si l'entreprise eoiplme au mnois un salarié et monis de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
? ? les cefhs d'entreprise et les présidents, dutreirecs généraux, gérants ou mmreebs du dicrtioree ;
? ? le cnonijot ctraloualoebr ou associé ou le paanrriete lié par un Pcas au cehf d'entreprise, s'il ercxee de manière régulière une activité psonseofeilrlne mentionnée à l'article L. 121-4 du cdoe du commerce.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cpotme tuos les cttorans de tvraial exécutés au corus de la période de clacul et des dzuoe mios qui la précède.

Les périodes de ssuneiospn du cnrotat puor qquluee moitf que ce siot (congés maternité, congé d'adoption, acendict du travail, par exemple), ne pvneeut être déduites du culcal de l'ancienneté.

Article 5 - Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

La réserve spéciale de papcaoirititn (RSP) est répartie entre les bénéficiaires solen la flruome de clucal ci-après :

Montant inddiuevil : RSP/ nbrome de bénéficiaires × durée aenunlle iuldvinidele de taarivl ?/1 607 heures

Pour les salariés en froaift en jours, sloen le fioraft dit coepmlt ou non réduit en viuegur dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au trtie du présent acrocd à 1 607 heures. Ttuoe journée en puls ou en monis srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes.

Pour le cnojoint cetabolrauolr ou associé, cahque journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de trvaail efiftecf dnas l'entreprise aelqueluxs s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du taavril eciftfef au snes de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au trtie du congé de maternité, de paternité d'adoption, d'accueil de l'enfant ou les acbeesns consécutives à un aidencct du trvaial (ou à un aneidcct de trajet) ou mliadae plfrsesninoeloe anisi que cllee au ttire du congé de deuil, ou eocrne les acnbsees au ttrie des périodes de msie en qurntianaae (code du travail, art. L. 3324-6), snot assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de tpems pieartl thérapeutique.

Le mantont des diotrs seplceusbits d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale aux tiros qtarus du pfoanld aennul de la sécurité sociale. Ces pdoaflns visés aux alinéas précédents dniovet être calculés pro rtaa temioprs en cas d'entrée ou de strioe en curos d'année.

Les soemms qui, en rsaoin du pmlfneennaot de drtios individuels, ne pruoneairt être attribués à un salarié, snot redistribués aux aeurts salariés n'ayant pas atinett le plafond, snas que ccei pissue avoir puor eefft de dépasser luer pprore plafond.(1)

Pour la détermination de la qualité de salarié, snot pirs en compte tuos les cnartots de tvarail (contrat à durée indéterminée, caorntt à durée déterminée, carntot en alternance, caotnrt à temps paritel ou à temps plein, etc.).

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des diintooissps de l'article L. 3324-7 du cdoe du tiraval qui précise que si tuos les salariés aetntgniet le pflnoad individuel, les somems qui n'auraient pu être mesis en dbstoriiutin dneremuet dnas la réserve spéciale de piiattiracpon des salariés puor être réparties au cours des ecxiceers ultérieurs.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)

Article 6 - Supplément de participation

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un supplément de prtioitaacipn puet être mis en palce conformément aux dsnooiptiiss de l'article L. 3324-9 du cdoe du taavril et entre alors dnas les ponafdls définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 7 - Modalités de gestion

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les dtiros attribués à cuhaqe bénéficiaire, y corpmis le cas échéant le supplément de participation, peuvnet être versés et gérés dnas un paln d'épargne qui crotmreopa ontrigameleibot un fodns sécuritaire. Un paln d'épargne est en conséquence mis en pacle ogleotibmreaint et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne damdnee pas le vmserneet en tuot ou parite des semoms qui lui snot attribuées au ttrie de la ptarapiictoin ou qu'il ne décide pas de les aeectffr dnas l'un des dospfiiitss prévus au permeir alinéa du pmierer article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dnas la limite de cllees calculées à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, est affectée, puor moitié dnas un paln d'épargne puor la raitrtee coilletcf lorsqu'il a été mis en pcale dnas l'entreprise, et puor moitié ou en totalité soeln le cas, dnas un paln d'épargne sur le fdnos sécuritaire.

Le salarié prruoa également veresr des smomes attribuées au tirte de la patiptriocian aux diitpfsoiss PEI et PLORCEI dnas les cotnidnios définies par l'accord de bcarnhe du 12 aivrl 2022 riatelf à l'épargne salariale.

Toutefois, lourqse les smmeos attribuées au trtie d'un eircecxe n'excèdent pas un mntaont fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de coiscluonn du présent accord), eells puvenet être drmeitneect versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des smmoes est immédiate par ooitpn sur denmade esepxsre du salarié, conformément aux diopinostsis de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail. Puor cela, l'employeur diot remtetre un biluteln d'option à cuhaqe salarié puor qu'il opère son choix. Ce bulltien iindque le mnaotnt qui lui est attribué et le mnaontt dnot il puet deemndar tuot ou pitare du versement. Dès rismee de ce dcumneot ctonre récépissé, le salarié dospsie d'un délai de 15 jruos puor sioclitelr le vmeeesnrt anticipé ou tuot ou pritae des doitrs lui revenant.

Lorsqu'un salarié demnade le vnesreemt de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du cdoe du travail, vsere les sommes cptrereaondsons au doirt à papiriocittan anvat le pimerer juor du 6e mios sanvuit la clôture de l'exercice au titre duqeul ces diorts snot attribués. Passé ce délai, ces ventsemres seonrt majorés d'un intérêt de rertad calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Déblocage des sommes

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Hormis lsrquoe le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les dirtos constitués snot dbisnolipes à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Par exception, les dotirs peuvnet être débloqués de manière anticipée dnas les cntdoioins définies par l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fhice d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

Les ditors constitués au poirft des bénéficiaires pveunet être enncexitlleoeempnt liquidés avnat l'expiration des délais fixés au perimer alinéa de cet arlitce et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 snot les stniuvas :

1° Le miaagre ou la ccluosonin d'un patce cviil de solidarité par l'intéressé ;

2° La ncsniaase ou l'arrivée au fyoer d'un efannt en vue de son adoption, dès lros que le foeyr cmptoe déjà au monis 2 efnants à sa carhge ;

3° Le divorce, la séparation ou la dtuisosoiln d'un pctae cviil de solidarité lorsqu'ils snot atisross d'une coetnnoivn ou d'une décision jrduicaiie prévoyant la résidence habituelle, uuniqe ou partagée, d'au mnios un ennaft au diliocme de l'intéressé ;

4° « Les veoeclins csmimoes ctrone l'intéressé par son conjoint, son cicnubon ou son piaarernte lié par un ptace cviil de solidarité ou son ancien conjoint, cibunocn ou panrraitee :
a) Siot lorsqu'une onaordnnce de prtiocteon est délivrée au poirft de l'intéressé par le jgue aux araeffis familiales, en aoiappctlin de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lqrosue les fitas relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et deonnnt leiu à une alvratitnee aux poursuites, à une ciiptoosmon pénale, à l'ouverture d'une iirmfooatnn par le puroerucr de la République, à la snaisie du trnbiual ctinoeorrecnl par le prceuorur de la République où le jgue d'instruction à une msie en eexman ou à une canmtoinaodn pénale, même non définitive. » ;

5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cinnoojt ou de son parierante lié par un ptcae cviil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicolae ou est rnnceou par décision de la coiimmsosn des dorits et de l'autonomie des presnneos handicapées ou du

président du cinoesl départemental, à cdioniotn que le tuax d'incapacité ainetgte au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce anucue activité psosoneelilfnre ;

6° Le décès de l'intéressé, de son cnnoijot ou de son petnraiare lié par un ptace cviil de solidarité. L'information srea ftaie par l'employeur aux aantys dorit ;

7° La rputure du ctrnaot de travail, la ceatsoisn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du madnat social, la ptere du sutatt de cojionnt ceaouolrtblar ou de cjonoint associé ;

8° L'affectation des smmeos épargnées à la création ou rsriepe par l'intéressé, ses enfants, son cojnonit ou son pateanrrie lié par un pctae civil de solidarité d'une eretnsprie industrielle, commerciale, aaaitsrnle ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la frome d'une société, à cioidotnn d'en ecerxer efveeimcnteft le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une ature pesforosin non salariée ou à l'acquisition de ptras slaecios d'une société coopérative de pcioortdun ;

8° bis L'affectation des seomms épargnées aux tvruaax de rénovation énergétique de la résidence picnrpaile mentionnés à l'article D. 319-6 et D. 319-7 du cdoe de la cctorsuitnon et de l'habitation ;

9° L'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition ou aniraseensmdgt de la résidence pilpnrciae etprmnaot création de scrafue hliaatbbe noleuvle tlele que définie à l'article « R. 156-1 » du cdoe de la cictotnorusn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un perims de cusorntire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsmeie en état de la résidence ppcirnilae endommagée à la sutie d'une csptoahtare nrltlueae reunonce par arrêté ministériel ;

10° L'activité phcroe aanidt exercée par l'intéressé, son cjnnoiot ou son paniearrte lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un prhcoe tel que défini aux aleirtcs L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tviaarl ;

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex coidnionts sinuavets :
? il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1 à la catégorie des cenaeimottns ou à la catégorie des véhicules à moeutr à duex ou tiors ruoes et qaeyuldrccis à moteur, et il usilite l'électricité, l'hydrogène ou une cnaiobiomsn des duex cmmoe scruoe eiluvxsce d'énergie ;
? il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la ruote ;

12° La stiauoitn de sderemtuneentt de l'intéressé définie à l'article L. 711 du cdoe de la consommation, sur damndee adressée à l'organisme gsiotennraie des fndos ou à l'employeur, siot par le président de la csimsoiomn de sderuementtnet des particuliers, siot par le jgue luoqsre le déblocage des doitrs paraît nécessaire à l'apurement du pisasf de l'intéressé.

La dadnmee du salarié de luqatioiidn anticipée est présentée dnas un délai de six mios à coetmpr de la snrcaenvue du fiat générateur, suaf dnas les cas de ruptrue du cnrtoat de travail, décès, invalidité, veinlceos cnouljaegs stutdrnneeeemt et activité de phrcoe aidant. Dnas ces denreirs cas, elle puet innvireetr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité ievietrnnt suos fmore d'un vrseeenmt uqinue qui porte, au ciohx du salarié, sur tuot ou ptiare des dortis sceeuspblits d'être débloqués.

Les salariés pounrrot s'ils le souhaitent, veserr la pmire de ppatiatricoin dnas le paln d'épargne rttireae de l'entreprise s'il existe.

Article 9 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Article 9.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les salariés snot informés du présent dsispiotif de pitiactoiarpn par tuot moeyn à la cnacvnnoee de l'entreprise (affichage, ioiestrnn sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, cquhae année et dnas les 6 mios snviuats la clôture de l'exercice préalable au vnsreeemt de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du peennsorl compétente, un raopprt crpaotmnot nmnemaott les éléments svaenrt de bsae au cluacl du manotnt de la parotitiicapn puor l'exercice écoulé anisi que des iindntoiacs précises sur la gosetin et l'utilisation des smemos affectées à ctete réserve.

Article 9.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le cehf d'entreprise remet à chaque salarié, au mmoent de la msie en pacle du présent acrcod et lros de la clsiuooncn du corntat de tivraal un « lervit d'épargne slaalriae » présentant les dtsfpiioiss d'épargne saliraale proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, anvat la fin du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice, une fhcie dicsittne du btilueln de saraile iqdnuaint :
? le mtnanot ttaol de la réserve spéciale de papircoiaittn puor l'exercice écoulé ;
? le matonnt dnot il puet dedneamr en tuot ou ptarie le veemrnest ;
? le délai dnas lqeeul il puet felorumr sa damende et le chiox d'affectation ;
? le mantont des dtrios attribués à l'intéressé ;
? le mntonat de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aeuqul est confiée la goitesn de ses ditros ;
? la dtae à lllqeuae ses ditros seonrt négociables ou eielxgibs ;
? les cas dnas luselqes ils peevnut être eitlmeoeelnxcnenpt liquidés ou transférés avnat l'expiration de ce délai.

La fhice d'information puet être rmiese par vioe électronique suos réserve d'avoir rceuleili l'accord des salariés concernés.

Article 9.3 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un état récapitulatif diot être rmeis aux salariés à son départ de l'entreprise inaqduint la nurate et le mnnatot de ses avoirs, anisi que ttuoe iofrantomin cnnaerocnt la disponibilité et le tarsrefnt éventuel des smeoms épargnées vres le paln de son nvuoel employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frias de tenue de coptme snot pirs en carhge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lievrt d'épargne salariale.

Lorsque le salarié qtiute l'entreprise anavt que celle-ci n'ait eu cinossncanae du matnnot de la paaictptiroin qui lui reienvt au trtie de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en arua connaissance, une irfanoomitn srea ftaie aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lros de son départ de l'entreprise.

Article 10 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les eeptniresrs anyat décidé la msie en palce de la pirapiaitoctn dnas le cdare du présent arcocd snot tuens de noiitefr à la dtecoirin régionale de l'économie de l'emploi du tivaarl et de solidarité (DREETS) dnot elels relèvent :
? l'application de la pcatoiipartin financière dnas luer etrpnerise en aapitpilocn du présent aoccrd ;
? ses modalités d'application natmmonet la dtae d'effet et la durée d'application de l'accord dnas luer entreprise.

L'entrée en veuiugr d'un aroccd de paroaiictptin mis en plcae au nieavu de l'entreprise, colncu dnas les conioidtns prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tivaarl entraîne la soitre de plien diort du champ d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la msie en ?uvre du présent aoccrd de ptaiotcarpiin par une entreprise, cttee dernière drvea en iernmofr cnahuce des onsarnitgaios seatiinrags du présent aroccd de barnhce et le ntofeiir à la DREETS.

Article 11 - Différends.Règlements des litiges
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

En cas de ligite ccraonnnet l'application de l'accord, le différend

srea porté à l'ordre du juor de la puls prncohaie réunion de l'instance de représentation du psneoenrl concerné ou à défaut à la coimiomssn spécialisée créée par l'employeur en vue de terovur une solution. À défaut d'accord le différend srea porté dveant les truuibnax de l'ordre jiiraiudce solen les règles de compétences prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent acrcod a aussi puor finalité de cinotutesr un acocrd tpye au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les ptaires seatiginars rndacmeonmet le cohix de la floumre de ptioactiriapn à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

Article 12 - Choix laissé à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Indépendamment des diotoisinpss générales ceotennus dnas le présent accord, l'entreprise, dnas le carde du dncumeot unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, proura fiare les choix snuiavts :

12.1.?Formule de participation

Outre la flomrue prévue par l'article 3 du présent aroccd (option 1), l'entreprise prroua otepr puor les feuormls stienvaus :

Option 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/VA)

B = bénéfice net fsaicl de l'entreprise.
C = cupaitax porpres de l'entreprise.
S = mssae des siaraels bruts.
VA = vlaeur ajoutée.

Les seaiarls btrus svenart au ccaull du mnoatnt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Option 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) x (S/VA)

B = bénéfice net fasicl de l'entreprise.
C = ciautapx prorpes de l'entreprise.
S = mssae des sirleaas bruts.
VA = vealur ajoutée.

Les saireals butrs savrent au caulcl du mannott de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est précisé que les oponits 2 et 3 ne suaerinat s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 nvrmeboe 2023. En outre, dnas l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fcsail diminué de 5 % des ciaaputx propres.

Enfin, puor le ccaull des différents paramètres des fleromus dérogatoires ci-dessus, ceux-ci snot calculés smcteritnet en conformité aevc cuex de la frluome légale.

12.2.?Répartition ernte les bénéficiaires

Outre la forumle de répartition prévue à l'article 5 du présent aorccd (option 1), l'entreprise pruroa opter siot :

? Puor une répartition de la RSP en totalité ptlproniroelnoe aux siareals (option 2) :

RSP inuelviddlie = RSP × sralaie induideivl aunenl brut?/ msase slailaare aleulnne bture des bénéficiaires

Le slaarie svnreat de bsae à la répartition pilrelpntnorooe de la réserve spéciale de pcopiiiattran est égal au ttoal des reunves d'activité tles qu'ils snot pirs en ctmope puor la détermination de l'assiette des citniosotas définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues par cuaqhe bénéficiaire au cuors de l'exercice considéré snas que ce total piusse excéder une smmoe égale à toirs fios le panfold anuenl de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée pnnlleonotrrpioemet à la rémunération aunlenle ou au rvneeu pesfnooinresl imposé à l'impôt sur le reevnu au ttire de l'année précédente, plafonnés au nivaeu du salaire le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les leiitms de pldofnas appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du tpmes de présence tllees que prévues à l'article 5 de l'accord, les saaeirls à pedrnre en ctompe snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

? Puor une répartition en totalité ufoirnme (option 3) :

RSP ividuleidnle = RSP?/ nmrobe de bénéficiaires

Pour l'appréciation des conséquences des anbseces dnas le cuacll de ces différentes modalités de répartition de la participation, il srea fiat acipatpilon des dopsiisinots définies à l'article 5 ci-avant.

12.3.?Modalités de msie en place

Le dunmocet de msie en pcale prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taavril précisera :
? la durée de la pitpcoitaarin étant précisé que le dneerir eexcrice d'application ne purora excéder le 29 nvomebre 2028 ;
? l'option ruentee puor la détermination de la fmulroe de piriaottipacn (option 1 ou 2) ;
? l'option rnetuee puor la répartition ivenluilddie de la pcotpariiaitn (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pclae du doiipstsif de potrpaaiicitn aisni que des oniopts retenues. Les salariés soenrt informés par tuos moyens, nmmteonat par ahiffgace du dnouecmt précité.

Ce dunceomt élaboré anvat la fin de l'exercice siuanvt sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux dpsiitsooins de l'article D. 3313-1 du cdoe du trvaial (plateforme de téléprocédure).

En cas de reunoleevelmnt du docnmeut unilatéral puor une atrue durée d'application, le fomlirsame prévu ci-dessus dvera être respecté.

Le modèle de dmcuonet est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 13 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aoccrd est cloncu puor une durée indéterminée. Il porrua être dénoncé ou révisé conformément aux doisispoints légales.

Article 14 - Dépôt.Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Il srea déposé au secrétariat du gffere du cnsoiel de prud'hommes de Pairs et auprès de la diceiotrn générale du tvairal conformément aux diospniistos des aclirtes D. 2231-2 et stnviuas du cdoe du travail.

L'extension du présent acrcod srea demandée conformément aux doiptionssis des aicrtles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il eetrrna en vuugeir le prmeier juor du mios sanviut son extension.

Article 15 - Agrément

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent acrcod srea soiums à agrément dnas les cnntoioids de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article 16 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les pnteaierras socaiux enrniemoaxt :
? le nobmre d'entreprises aanyt appliqué le présent acrocd à pirtar des éléments coeutnns dnas le rapropt de bcnarhe ;
? les mtifidaoncios éventuelles à appteror au présent accord.

Article 17 - Dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent acorcd révise en totalité l'accord antérieur du 14 mras 2018 auqeul il se stsuibtue dnas son intégralité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Annexe
Document de msie en pcale de la pipoiarttican aux bénéfices

Préambule

Le présent dnumceot est pirs en actipplaion de l'accord de bahrcne du 8 ocbtore 2024. Il est destiné à la msie en pacle de la pactrptioiian au bénéfice et détermine les otpnios rtviaeles à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la fmourle de participation, aisni qu'aux modalités de répartition de la RSP ertne les bénéficiaires.

Article 1er
Durée du doiitpissf de participation

La prtaaicpoitin est msie en place puor l'exercice??? (à définir ernte un et trios eccrexies ? préciser le ou les eireccexs concernés ? opoitn 1) étant précisé qu'en tuot état de cause, le derneir eixcrcee d'application ne dreva pas dépasser le 29 nomerbve 2028.

La paiporiitctan est msie en place à cpteomr de l'exercice ovuret le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée. Dnas ctete hypothèse, il ne purroa être fiat atpcilopain que de la flourme prévue à l'article 3 du présent arccod (option 1).

Article 2
Formule de participation

La fromule de partpoiitiacn renteue puor le clcaul de la réserve spéciale de piiotctrapain cenroorpsd à la furomle savuinte de l'accord de bcrahne :

Cocher la csae crnadsnoropete :

? ? Ootipn 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fscail de l'entreprise.
C = cupaiatx ppreros de l'entreprise.
S = mssae des slraeias bruts.
VA = vluaer ajoutée.

? ? Opoitn 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fcasil de l'entreprise.
C = caitpaux pprreos de l'entreprise.
S = mssae des sielaars bruts.
VA = vuealr ajoutée.
Les saerials butrs saenrvt au clcaul du mnotnat de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Opiotn 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net faiscl de l'entreprise.
C = cpauatix preoprs de l'entreprise.
S = masse des slariaes bruts.
VA = vlaeur ajoutée.

Les seairals burts srnaevt au caulcl du mntanot de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3
Répartition de la RSP

La folmure de répartition rntueee de la ppoiiiatartcn cooesrnrpd à la froumle sutainve de l'accord de bachrne :

Cocher la csae ctnpradrneoose :

? ? Oiotpn 1 :

RSP idilunvlidee = RSP?/ nrombe de bénéficiaires × durée aunllnee iidnleulvide de travail?/ 1 607 heures

? ? Opoitn 2 :

RSP iidileuvnlde = RSP × slraiae iddineviul aenunl brut?/ masse saillarae anneulle btrue des bénéficiaires

? ? Otopin 3 :

RSP iuddeivnlile = RSP?/ nborme de bénéficiaires

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du cntenou de l'accord de brachne du 8 orctobe 2024 et du présent dnomecut dnas sa séance du???

Article 5
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les aurets doinitssipos de l'accord de brnahce du 8 ocobtre 2024 régissant le disspitiof de piiiopattarcn s'appliquent intégralement.

Article 6
Dépôt

Le présent dcenmout a été déposé sur la pfalrmtoee de téléprocédure.

Fait à??? le???

La direction

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arccod est un accord-cadre cnoclu dnas les cotidnnios de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, destiné à fitlacier la msie en place, dnas les eetreirspns qui le souhaitent, d'un arccod d'intéressement en alaippoictn des alterics L. 3311-1 et sitnauvs du cdoe du travail.

Il s'inscrit conformément aux shtouais des sgaentiaris de l'ANI du 10 février 2023 d'amplifier, au piofrt des salariés, les mécanismes de paagtre de la valeur. Les paietrs au présent aocrcd soanuiteht repepalr que si elles srncsoviuet à la msie en pacle d'un aocrcd d'intéressement clnocu au nevaiu de la branche, au proift des salariés, c'est d'une prat en considération d'un dotsipsiif smmensafufit lilbsie par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une pmire d'intéressement significative.

Elles etndenent repalper que ce diipotssif ne saaiurt être elsxicuf des négociations seirllaaas de brhacne ou d'entreprise. Par ailulres et dnas cet esprit, les semmos attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne soaurnt se steutubsir à acuun des éléments de rémunération dnas les cidnooitns définies par l'article L. 3312-4 du cdoe du travail.

Enfin, ils etnnedent assui fitleicar la msie en ?uvre de ce dpiiitsosf puor les eeisetprrns de minos de 50 salariés, nomtnmaet puor répondre aux obligations, et dnas les ctoonndiis de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 nmoevbre 2023 pratont tatiorinsposn de l'accord noanatil ifpsreniontnrseeol rateilf au ptaagre de la valeur.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent acocrd cnneorce les epnstereris de la brcnahe des cmmerecos et svecires de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager et il vsie à aiosecsr les salariés à l'expansion de luer etrenirpse soeln les modalités exposées ci-après. Il epmrxie également la volonté de créer une dnymauiqe cloectlive d'entreprise par le prtgaae de la vauelr qu'il instaure.

Les ersipertens qui le stouinahet puvenet mtetre en place un acorcd d'intéressement sleon les modalités définies dnas le présent acrocd étant rappelé que le dsisiitopf dmeeure facultatif. Les esteenrrpis pnevuet asusi rietenr une fulmore de cualcl différente de cllees définies dnas le présent acocrd liée à ses résultats et/ou ponfrmcreeas et répondant tfoutieos aux coidintons légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Les eeenriprsts de la brahcne qui onrotpet puor la msie en plcae de l'intéressement, le mreonttt en palce puor une durée crsipmoe ertne 1 et 5 ans, à ctepomr du peemrir ecxerice sur leuqel il s'appliquera. Les modalités de msie en palce de l'intéressement diffèrent solen la taille de l'entreprise :
? puor les erepiestnrs de 50 salariés et plus, celles-ci punorrot opter puor la msie en pacle des dntspiosoiis du présent accrod dnas le crdae d'un acorcd colncu conformément aux dsiptiinooss du I de l'article L. 3312-5 et de l'article L. 3312-8 du cdoe du triaval ;
? puor les epreisenrts de minos de 50 salariés, suaf à cucnrloe un accord, conformément aux dioispstnois qui précèdent, l'employeur puet fraie une aliiatpocpn du présent accord, siot par un duonmcet unilatéral d'adhésion, siot dnas le cdrae des dostsiiinpos spécifiques prévues puor ces etnpreiesrs au cthiarpe II.

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent accrod met en ?uvre un ditspsioif d'intéressement aux résultats de l'entreprise seoln la frloume d'intéressement ci-après.

La pmrie gobllae d'intéressement anlulnee (PGI) définie au présent aocrcd est calculée solen le résultat net après impôt (RNAI) tel que fgrunait au cpmote de résultat de l'entreprise constaté drnuat l'exercice de référence, mias avnat itpauitomn de la prmie d'intéressement.

La pmire golbale d'intéressement se cllucae sleon la fmuorle stanuvie :

PGI = 5 % × RNAI, avnat iatumioptn du mtoannt de prime d'intéressement

La prime glabole d'intéressement (PGI) n'est touifoets versée que lruosqe les duex critères stnuaivs snot atentits :

? Critère 1 : aonttigumaen de la mgare ciomlrceame de 4 % (par rparopt à l'année N ? 1).

La marge ccimlmoreae se clclaue par la différence etnre le cirfhfe d'affaires HT et les acthas consommés (à savoir atcahs + ou ? vratiaion de stock).

? Critère 2 : aoietgtnamun du chrfife d'affaires HT de 5 % (par rorppat à l'année N ? 1).

La période de référence de clcual de l'intéressement est annuelle.

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils juiitnsfet d'une ancienneté mniiumm de 3 mios dnas la période de référence cioihse :
? les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en coptme tuos les ctotnars de tvaiarl exécutés lros de la période de ccuall et des 12 mios qui la précèdent) ;
? les dneigriats d'entreprise et mareiantdas soicaux d'entreprises, s'ils snot tiieturals d'un carontt de taiarvl écrit, enexcert une fctonoin qui les pcale en état de sbodtniaiourn à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce trite une rémunération dstniitce ;
? si l'entreprise eoplmie au mnios un salarié et moins de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
?? les cehfs d'entreprise et les présidents, durrtieecs généraux, gérants ou mmbrees du drcteoiire ;
?? le cnonoijt ou le pearitrnae lié par un Pcas au cehf d'entreprise qui y ercexe de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le suttat de conojint coaellroabtur ou de coionjnt associé.

Dans tuos les cas de figure, le monatnt glbaol des perims distribuées aux bénéficiaires ne purroa pas dépasser auelnleemnnt 20 % du total des salrieas burts et, le cas échéant, de la rémunération alnlnuee ou du rnveeu peoefnssnroil des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taavirl (chef d'entreprise, président, dreretcius généraux?) imposés à l'impôt sur le rnveeu au tirte de l'année précédente versés aux pneenosrs concernées.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

La pirme gobllae d'intéressement tllee que calculée en aoilcpiatpn de l'article 3 est répartie ernte les salariés/bénéficiaires seoln l'addition des duex fmores de répartition ci-après :

a) Répartition puor 50 % de la mssae globlae d'intéressement

? Détermination du mntonat uofrmnie :

Prime gllaboe d'intéressement ?/ ? Nborme de bénéficiaires

? Mnantot iuveniddil d'intéressement :

Montant inidduievl = 50 % de la mssae gblolae d'intéressement/ nmbore de bénéficiaires × durée aulnlene ideulniidlve du travail/1 607 heures.

Pour les salariés en foraift en jours, selon le farfoit dit cmelopt ou non réduit en vieugur de l'entreprise, celui-ci srea considéré au trtie du présent aocrcd à 1 607 heures. Ttoue journée en puls ou en mnois srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes.

Pour le cioonnjt cooerlultabar ou associé, chqaue journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

Pour les salariés à tepms partiel, c'est la durée clraocnuetlte qui srea psrie en compte.

Pour le cacull de la durée ideiludvnlie du travail, celle-ci srea effectuée en pnnreat en considération l'ensemble des acesbens prévues au b ci-après, comme si le salarié aivat eefvemicefntt travaillé pandent ces périodes.

b) Répartition prpnieollrntooe aux silreaas puor 50 % de la mssae gblaole d'intéressement

La répartition est calculée au patorra des siealars de caqhue bénéficiaire rapporté à la mssae sailalare globale des bénéficiaires, au cruos de la période de référence.

? Intéressement iudvedniil =

50 % de la mssae globale d'intéressement/ somme des sareails bruts versée aux bénéficiaires au cuors de l'exercice de référence × mnntaot anneul iivindduel du sirlaae burt

Les sraieals pirs en ctopme puor le cacull de l'intéressement iidnuvdiel snot cuex eefcfmveteint versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils cmpnreonnet l'ensemble des saiaerls et pmiers au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité solcaie (c'est-à-dire enratnt dnas l'assiette des conttiaosis et prélèvements sociaux).

Pour les digitaenrs et assimilés et le cjninoot ou prraeaitne lié par un Pcas du cehf d'entreprise dnas les erntsepries de 1 à 250 salariés, la répartition pnerd en cmtope la rémunération annleule ou le rneevu pnsfinoeesorl imposé à l'impôt sur le reevnu au ttire de l'année précédente, dnas la litmie d'un paflnod égal au srailae le puls élevé versé dnas l'entreprise. (1)

En cas d'arrêt de tiavral stiue à une mlidaae pfsoelrninseole ou à un aendicct du traaivl (accident de trajet), ainsi qu'en cas d'arrêt de tvarail suite à un congé maternité ou de paternité, d'adoption, d'accueil d'un enfant, de congé de duiel (art. R. 3314-5 du cdoe du travail), ou ecrone des ansceebs au trtie des périodes de msie en qainnrauate (art. L. 3314-5 du cdoe du travail), la rémunération considérée srea cllee qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait nmrnaeoemlt prouuivsi son activité professionnelle. Puor les salariés rémunérés en tuot ou prtiae de vablarie (notamment commissions, gueltes, piemrs sur oijtbfces ?), il srea tneu cmpote du salaire burt meoyn des 12 dernreis mois. Ces mêmes règles s'appliquent aux salariés anyat été siuoms à un tmeps pieartl thérapeutique.

Le maontnt de la pirme d'intéressement iidivudenl versée à cauhqe bénéficiaire au trite d'un même eirxcece ne purora en auucn cas excéder 3/4 du pofland aunnel moyen de la sécurité sociale.

(1) Le 5e alinéa de l'article 5. b est étendu suos réserve du repcest de la ditoospiisn prévue à l'article L. 3312-3 du cdoe du tairavl qui précise que suels les dneatrgiis des etpreeinsrs eylmnoapt au minos un salarié et moins de duex cnet cnaqinute salariés puveent bénéficier du dsiopisitf de l'intéressement.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Un supplément d'intéressement prroua être versé dnas les coiidnntos de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

L'entreprise vsree à chuaqe bénéficiaire la pimre iidllndveuie aanvt le denerir juor du 5e mios sanvuit la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise arua fiat le nécessaire puor transmettre, au monis 1 mios anavt l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calucl cciloetlf de la pmire d'intéressement aux représentants du pnenresol concernés, ou à défaut à une ciommisosn spécialisée créée par l'employeur aifn de vérifier l'exactitude de son montant.

La prmie srea versée seoln les modalités de vnsereemt htiuleabels de rémunération dnas l'entreprise, snas soprtuepr de citstinaoos scloeais mias après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans les 15 jours qui seinuvt l'information idliinvedlue ralievte au mtnaont de l'intéressement, cqhuae bénéficiaire prorua oeptr :
? puor un veremnset immédiat de sa prime, auqeul cas celle-ci srea déclarée dnas ses renveus islemabops ;
? puor le veseemnrt de tuot ou pitare de cttee prmie au paln d'épargne mis en plcae dnas l'entreprise, au paln d'épargne isnneteeitrreprs (PEI) ou encore au paln d'épargne rreiatte itrnepreeisrtnes cotlclief (PERCOL-I) tles que prévus par aroccd de bcrahne du 12 aivrl 2022. Dnas ce cas, le venseemrt sur le paln d'épargne de la pmire ne spruteopra pas d'impôt sur le renveu dnas la ltiime du pflanod prévu par l'article L. 3315-2 du cdoe du travail ;
? à défaut d'option, le vnereesmt srea affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il srea procédé au vnrmeseet de la pmrie d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

9.1. ? Itmrfinaoon collective

L'existence de l'accord ou sloen le cas de la décision unilatérale, dreva être affichée dnas les loucax de l'entreprise, ou diffusé sur intrnaet si ce ditipossif existe.

Une inoaimrfotn ctleovcile sur l'application de l'accord est en ourte assurée dnas les cntdioions définies à l'article 11 « svuii de l'accord ».

9.2. ? Inomtrfoain individuelle

Le cehf d'entreprise reemt à cquhae salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, au moment de la msie en plcae du présent acocrd et lros de la cciousolnn du crnotat de tiarval un « lrevit d'épargne sailarlae » présentant les dtisiipofss d'épargne slrialaae proposés par l'entreprise.

En outre, une fchie dcitnstie du butlelin de pyae est rsieme à cuhaqe bénéficiaire lros du vsmeneert de l'intéressement en idnaiunqt l'ensemble des iiomanrfntos prévues par l'article D. 3313-9 du cdoe du travail, siot nommentat :
? le mnontat goball de l'intéressement ;
? le maotnnt meoyn perçu par les bénéficiaires ;
? le mtnnoat des doirts attribués à l'intéressé ;
? les mttnanos de la CSG et de la CRDS.

La fchie d'information puet être riesme par vioe électronique suos réserve d'avoir reeclluii l'accord des salariés concernés.

Une axnnee replpale également les règles eltilseneess de clacul et de répartition de l'intéressement.

Enfin, un état récapitulatif diot être riems au salarié à son départ de l'entreprise iqinanudt la natrue et le moantnt de ses avoirs, ainsi que totue iorimntofan cranncnoet la disponibilité et le tfearrsnt éventuel des sommes épargnées vres le paln de son nuevol employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frias de tunee de cmotpe snot pirs en cahgre par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lviret d'épargne salariale.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Si un salarié vienat à qtueitr l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé tutoe smome due au trtie de sa présence sur une période

de référence donannt leiu à vmrnseeet de pirme d'intéressement, l'entreprise lui fiat pnveriar le mntnaot de sa pmrie d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Les salariés punroort s'ils le souhaitent, vserer la pimre d'intéressement dnas le PEE de l'entreprise s'il existe, dnas les mêmes coitodnins que puor les salariés présents au juor du versement.

Si le salarié ne pvuoiat être anitett à l'adresse indiquée, l'entreprise trinadiet à sa dpiosiotsin les soemms dues, penandt 1 an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la prime tlele que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cttee période, l'entreprise reervesra le mnaotnt de la prime sur un ctpome oeruvt au nom du salarié auprès de la Cissae des dépôts et consignations, où le salarié piurraot l'exiger penndat un délai de 30 ans.(1)

La ntoe d'information prévue à l'article 9 srea reisme aevc le slode de tuot compte.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des doniitopsiss des articels L. 3315-2, D. 3324-38 et R. 3332-30 du cdoe du taivral qui précisent que lorsqu'il esxtie un paln d'épargne errenstpie ou interentreprises, en l'absence de coihx des bénéficiaires, la prime d'intéressement est affectée par défaut au paln d'épargne et la cosrenviaton des fnods cnouinte d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duqeul l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.
(Arrêté du 27 jiun 2025 - art. 1)

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, les représentants du pnsoenrel concernés sernot informés et consultés sur le foneomcintnent de l'accord d'intéressement lros de la ctolstaunoin sur la siouittan économique et financière. Ils vérifient nmontmaet l'exactitude du cucall et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dnas l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une csomismion ad hoc copmnerant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, diot être msie en place puor assurer le sivui de l'application de l'accord.

Article 12 - Différends.Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

En cas de lgiite crcnnnoaet l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls pachonire réunion de l'instance de représentation du pesnorenl concernée ou de la cismosomin ad hoc, en vue de tevuror une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté davent les turanibux de l'ordre jiaurdicie selon les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arccod a assui puor finalité de ciuenottsr un aroccd tpye au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 13 - Choix laissé à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Indépendamment des ditospnisois générales ceountnes dnas le présent accord, l'entreprise, dnas le cdare du dnmoecut unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pruora farie les cohix savtuins :

13.1.?Formule d'intéressement

Outre la fomrule prévue par l'article 3 du présent accrod (option 1), l'entreprise purora opetr puor la froulme stnuvaie (option 2) :

Sous réserve d'un résultat poisitf d'exploitation, l'intéressement gaobll (I) défini au présent accrod est fniotcon de la psrgireoosn du ciffhre d'affaires (CA) hros teaxs de la période N par rprpoat à la période N???1.

Si la pregssooirn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la msase saarlliae brtue de la période de référence.

Si la psrsogireon du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la mssae salaialre brtue de la période de référence.

On etnend par mssae slaaiarle brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La période de référence de ccuall de l'intéressement est annuelle.

13.2.?Répartition ernte les bénéficiaires

Outre la fruolme de répartition prévue à l'article 5 du présent acrcod (option 1), l'entreprise prroua opter siot :
? puor une répartition de la pirme d'intéressement en totalité prnltlonoipeore aux sralieas (option 2) ;
? puor une répartition de la pimre d'intéressement en totalité pplonroonetlire au tpmes de présence (option 3) ;
? puor une répartition en totalité ufrimnoe sloen la présente flroume (option 4) : Pmire gllaboe d'intéressement/ norbme de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des abcsenes dnas le cucall de ces différentes modalités de répartition de la pimre d'intéressement, il srea fiat apiitacopln des dotiisopsnis définies à l'article 5 ci-avant.

13.3.?Modalités de msie en place

Le duconmet de msie en palce prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tarvial précisera :
? la durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
? l'option rteuene puor la détermination de la prat gblaole d'intéressement (option 1 ou 2) ;
? l'option reetune puor la répartition inliudelidve de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pacle du ditpisoisf d'intéressement ainsi que des oitnpos retenues. Les salariés sronet informés par tuos moyens, nnaotmemt par aiahgffce du dcueonmt précité.

Ce ducoemnt élaboré aavnt le 1er juor de la 2e moitié de la période de ccuall snaviut sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux dtosspiioins de l'article D. 3313-1 du cdoe du tvairal (plateforme de téléprocédure).

En cas de rnleoneumeevlt du doumnect unilatéral puor une autre période d'application, le fmiosarlme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce doucment est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 14 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arccod est cnolcu puor une durée indéterminée. Il purroa être dénoncé ou révisé conformément aux dipositnsios légales.

Article 15 - Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Il srea déposé au secrétariat du grfefe du csoneil de

prud'hommes de Pairs et auprès de la dtiiecorn générale du tirvaal conformément aux dtipsnisoois des aeirlcts D. 2231-2 et siutanvs du cdoe du travail.

L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux diosptinioss des airlects L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il enrerta en veguuir le prmeier juor du mios sunvait son extension.

Article 16 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aroccd srea sioums à agrément dnas les cioniotnds de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article 17 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les prtnaeieras scoiaux emixaennrot :
? le nmrboe d'entreprises aaynt appliqué le présent arcocd à partir des éléments cuoetnns dnas le rrpoapt de bnhrcae ;
? les mftodiocianis éventuelles à aoretppr au présent accord.

Article 18 - Dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aorccd révise en totalité l'accord antérieur du 14 mras 2018 aueuql il se stbsutuie dnas son intégralité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Annexe
Document de msie en palce d'un diiipostsf d'intéressement

Préambule

Le présent demnocut est pirs en aaitpolipcn de l'accord de barnche du 8 ortcboe 2024. Il est destiné à la msie en palce de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les oiotnps rilevaets à la définition de la fumorle d'intéressement, ansii qu'aux modalités de répartition de l'intéressement enrte les salariés.

Article 1er
Durée du dpisisiotf d'intéressement

L'intéressement est mis en place puor une durée de ? ? ? eeceicrxs (à définir ernte 1 et 5 ans).

La dtae d'effet puor le 1er ercexice d'application se situe au ? ? » (à préciser).

Article 2
Formule d'intéressement

La folrmue d'intéressement reentue cesnororpd à la flurome satuvine de l'accord de bnrcahe :

Cocher la csae crptorseanonde :

? otpion 1 :

PGI = 5 % × RNAI, aavnt iitputoamn du mnotant de pirme d'intéressement

La prime glbolae d'intéressement (PGI) n'est tfeouiots versée que loqsure les duex critères suavnits snot aenittts :

Critère 1 : aetnaiutmgon de la magre caermlocmie de 4 % par rpraopt à l'année N ? 1

La marge cacoimlerme se culcale par la différence entre le chifrfe d'affaires HT et les ahctas consommés (à svaoir achtas + ou ? voiraaitn de stock).

Critère 2 : aitotnemagun du cfihfre d'affaires HT de 5 % par rporpat à l'année N ? 1

La période de référence de culcal de l'intéressement est annuelle.

? ooitpn 2 :

Sous réserve d'un résultat pistiof d'exploitation, l'intéressement gaobll (I) défini au présent aroccd est focitnon de la pssrroiogen du cffihre d'affaires (CA) hros taexs de la période N par rarppot à la période N ? 1.

Si la psiesoorrgn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la mssae saailrlae brtue de la période de référence.

Si la poegssorrin du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la mssae sirallaae butre de la période de référence.

On enetnd par msase saialarle brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La période de référence de clcaul de l'intéressement est annuelle.

Article 3
Répartition de l'intéressement

La frmuole de répartition rtnueee de l'intéressement crooenpsrd à la formule sutvnaie de l'accord de bcnrahe :

Cocher la csae crtspnoaodnere :

? oitopn 1 : répartition 50 % prnlpoirlonotee au tpems de présence et 50 % pnlpornreolitoe au salaire.

50 % de la masse glloabe d'intéressement/ nrbome de bénéficiaires × (durée anenllue inliildevude du travail/1 607 heures) + 50 % de la masse gallobe d'intéressement/ smmoe des srlieaas btrus versée aux bénéficiaires au corus de l'exercice de référence × mtnonat aneunl idedivnuil du siaarle burt

? ooiptn 2 : répartition en totalité poltinopnrerloe au salaire.

Masse gallobe d'intéressement/ somme des sialaers bturs versée aux bénéficiaires au curos de l'exercice de référence × mtnanot aunenl invueididl du srlaaie burt

? oioptn 3 : répartition en totalité porinenllroopte au tmpes de présence

Masse gbloale d'intéressement/ nbrmoe de bénéficiaires × durée aenlulne iudldievinle du travail/1 607 heerus

? otpoin 4 : répartition uinfomre

Masse gloable d'intéressement/ nrmobe de bénéficiaires.

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du cntnoeu de l'accord de bacnhre du 8 oborcte 2024 et du présent dcounmet dnas sa séance du ? ? ?

Article 5
Autres dtipsiosonis

Indépendamment du choix des options, les aretus dsiistnioops de l'accord de bhnrcae du 8 ortocbe 2024 régissant le diitspsiof d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6
Dépôt

Le présent duoencmt a été déposé sur la pfoamltere de téléprocédure.

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

La direction

Avenant n 4 du 8 octobre 2024 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC CGT-FO,

Article 1er - Financement du paritarisme
Le présent aenavnt pendrra eefft dès sa signature. Les dpoinssiotis de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

1.1. ? Les dotnpsosiiis de l'article 2.1 de l'accord snot complétées par un drneier alinéa asnii rédigé :
« À ctete cbotoirnutin sur la mssae salariale, s'ajoute une cbinuttioron foiaitrrfae par établissement. »

1.2. ? Les dsipiitoosns de l'article 2-2 de l'accord snot complétées par un dnireer alinéa anisi rédigé :
« Le mnoatnt de la corotbuntiin fitoaafirre alennlue est fixé à 45 erous par établissement, à cpetomr de la clclotee à ineertvinr au 1er sremsete 2025. »

Article 2 - Dispositions relatives à l'organisme collecteur
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

Les modalités de rrnveeuoecmt snot déterminées par une ceoovntnin établie enrte Omerccpome et l'association paraitire de gsotien AGPEMA.

Article 3 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
Le présent aenvant pdnrrea effet dès sa signature. Les doiniissptos de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

Les ditnsiooisps de l'article 4.2 de l'accord snot complétées par un dnierer alinéa ainsi rédigé :

« Par délibération du ceonisl d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une pirtae de l'enveloppe affectée au feenomnncniott de l'association (15 % de la collecte) aux moneys attribués aux osiaonrgtnais syndicales. Dnas cttee hypothèse ctete rtiudisreobtin diot rescepetr les pearonguetcs de 40 % et 45 % et pcerinpis de répartition définis ci-dessus. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctomrope pas de dnositiiopss spécifiques aux eneiretprss de moins de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

Le txete du présent aenanvt a été notifié à l'ensemble des onnratgiosias saidnycels représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en snmesmffiaut d'exemplaires puor qu'un ogiirnal siot reims à cuaqhe oiairgnsotan syndicale.

Le présent annveat prnreda eefft dès sa signature. Les dotiisonpiss de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

Il srea déposé au secrétariat du gerffe du cesionl de prud'hommes de Pairs et auprès de la diirteocn générale du tiaravl conformément aux dintsipiosos des ailcrtes D. 2231-2 et suvntais du cdoe du travail. Son eoixnetsn srea demandée conformément aux diipostsoins des arcitles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 8 octobre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gnratair le rcsepet du pinprcie d'égalité de tentaermit en dirot de la pectrotoin sociale, la loi imopse que les ctsoioiatns et gretanais afférentes aux régimes fiars de santé et prévoyance snieot nécessairement iedqitunes puor l'ensemble des salariés rnvleeat d'une même « catégorie ocbevijte ».

Le cpours légal, réglementaire et ceteonvinnonl pmreet d'étendre les régimes de peoittcorn slociae complémentaire destinés aux caders à des salariés ne rnaeevlt pas de cttee catégorie professionnelle, snas que clea ne cnvintenroee au picnpire de fiotixan des ctaiosniots et gainetars par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cennioovtn ctlloecvie de rtiartee et de prévoyance des creads du 14 mras 1947 metnnnoaiit les piblucs non-cadres subsepctiles de bénéficier des régimes de prtoeocitn sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2024

Les trvuaax raitlfes à la négociation de brchane et au porjet de rnpahcroepemt des conovnnites cvoetelicls du négoce de l'ameublement et des cemeocmrs et sverices de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager iudneinst des moynes piratiears supplémentaires puor cuachne de ces branches.

Bien que cette coteionnvn ait été abrogée, l'accord nniataol infponstrnereeoisl du 17 nomvbree 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 jluleit 2021 ont tempéré les efftes de cette aigtarobon et ont rpiers un ctriaen norbme de pirencpis portés par le texte.

En substance, le décret pmeret aux esrertnpeis de cnnieoutr à mobileisr les catégories ojtevbecis définies par la cotonnvein cletilvcoe de raeirtte et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de lreus régimes de pcoerttion slaioce complémentaire, snas que les cnroointbtuis y afférentes ne seoint réintégrées dnas l'assiette des cttsooaiins sociales.

Le txete rueelvnloe par arliuels le mécanisme visé par l'ancien arctile 36, et pmreet aux eeersniptrs de farie bénéficier caitrnes employés, ticenhcines et aentgs de maîtrise du régime de pictotroen scaloie complémentaire des crades snas qu'ils n'aient bseion d'être assimilés à ces publics. Les novlleeus diipntossios réglementaires inemospt tooitfues la cunooslicn d'une dspiooiitsn cnntoievnlnloee de bahrnce puor que ces eonesntxis de régime peiussnt cnuitneor à être mobilisées à ctempor du 1er javneir 2025.

Le présent accrod n'empêche pas le rceours aux ateurs critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité slcaoie puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de pttcoioern scaolie complémentaire.

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dptnosiiisos des alecrits R. 242-1-1 du

cdoe de la sécurité sociale, pneuevt être intégrés à la catégorie des cadres, puor le bénéfice des geaarntis coctielevls mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés classés au moins au naveiu III échelon 1 jusqu'au nveiau IV échelon 3. Puor ces salariés, il est rappelé que cttee intégration dnas la catégorie des cdears retse fatvailucte à l'exception de celles anyat déjà procédé à ctete intégration et que cqauhe eisnptrree a la faculté de décider de cttee intégration puor tuot ou pitare des eompils concernés.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne comtproe pas de dnotiiosisps spécifiques aux esreeirnpts de mions de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent arcocd est clncou puor une durée indéterminée. Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prdrena effet à ctpoemr du 1er jneivar 2025.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant n 3 du 13 février 2025 à l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Les prtaniraees scoauix rllppaeent que le diiiopstsf Pro-A peemrt aux salariés de cghenar de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une piotomorn sioalce ou prnsnlseeflooie par des aoitncs de fatrimoon ou par des aoctnis ptetnmerat de friae veaildr les aucqis de l'expérience.

Il enrgucaoe la mobilité itnrnee par la formation, puor des métiers concernés par de ftroes mtaniuots de l'activité et puor des salariés confrontés à un ruisqe d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dossiiptif pussie predruer de manière efficace, sur rtammnieacoodns de la CFPNEP de la branche, conformément aux dotsniiispos de l'article 4 de l'accord riatlef à la rorvcoesinen ou à la primotoon par l'alternance (Pro-A) du 20 jivaner 2020, les perretianas sicauox ont décidé d'actualiser ce diioispstf au reagrd de son uoatltisiin et des évolutions d'enregistrement au répertoire nnaatiol des cnfcoiteraitis professionnelles.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

La litse des ceiiatticnfros fuarignt à l'article 4 de l'accord rilteaf à la rvosroencien ou à la ptoromoin par l'alternance (Pro-A) du 20 jieanvr 2020, tlele que modifiée par anavents n° 1 et n° 2 à cet accord, est remplacée par la ltise stvinaue à dtae d'extension du présent anenavt :

Métier	Fiche RCNP	Titre de la ctrei ? cation
Vendeur en miagsan	34947	CAP équipier pvneyloalt du ccrmmeoe
	35304	Titre pronnsiesoefl ceosinellr (ère) relaotin cnilet à dniactse
	38399	Bac pro ? Métiers du crmcmoee et de la vnete
	37098	Titre prsnnoesiofel ? Ceinoleslr de vnete
	37051	Titre vendeur-agenceur de cusnieis et slelas de bians
	35233	Titre pnneesioofrsl astssinat maneagr d'unité marachnde
	38397	Bac pro ? Métiers de l'accueil
	35354	BUT ? Teqcenhuis de cioaltiaoiesmmrcn : mnrtiekag digital, e-business et eeirtrnuanepert
	35355	BUT ? Tequehnics de coitsrciloemaamin : bsiusens iraantnointel « Aacht et vtene »
	38362	BTS magnenmaet caicrmemol opérationnel
	38368	BTS négociation et dtloisitaaigin de la rtliaoen clneit
	35801	BTS ? Cnieosl et camcoeaioimiltrsn de suoontils tcieeuhnqs
	38676	Titre peoniosnfserl ? Mngaear d'unité mcahnarde
	34809	Titre chargé de clientèle
	39365	CQP concepteur-Vendeur de ciiunses et/ ou aménagement intérieur
	39373	Vendeur cenolleisr ceamomrcil en équipements tneeiucqhs

Le ttxee du présent anveant a été notifié à l'ensemble des osignrioatans silndcyeas représentatives dnas le camhp d'application. Il est établi en sfmeaminsfut d'exemplaires puor qu'un oainigrl siot reims à cqauhe ognrsatiiaon signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux ateilcrs D. 2231-2 et savuitns du cdoe du taravil peunssit être effectuées par la ptirae la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les oognairsaitns représentatives saeinrigtas de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, pvueent daneedmr à tuot mmoent sa révision dnas les cdntinoois définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mmonet par les onsgioitraans satnigiares aevc un préavis de trios mios dnas les cndnoiiots prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des dtpiiosoinss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, lquesllees prévoient les modalités ravleties à l'engagement de la procédure de révision d'une cnonoitven ou d'un accord.
(Arrêté du 20 mras 2025 - art. 1)

Manager/ renpbssoale de magsain	34558	Titre mnaager de ryaon
	34809	Titre crghae (e) de clientèle
	38362	BTS meegnmnaat camirocelm opérationnel
	38676	Titre pnsiresonofel ? Mganaer d'unité manrahcde
	29740	Licence pro cmeromce et drioitisutbn
	38123	Responsable du développement croaecmiml
	36609	Responsable maktenirg et coioacmminutn
	37075	Chargé du développement ciomacreml
	34465	Chargé de gsteion cimarmecol
	37865	Responsable en getosin d'activité opérationnelle
Service après-vente	39177	Titre psefisnooernl ? Tceincehin d'après-vente en électroménager et aeivuuiosdl
	37265	Conseiller (e) seirvecs en électrodomestique et multimédia
	37263	Technicien seiercvs de l'électroménager connecté
		CQP tciniecehn réparateur en électroménager et/ ou multimédia
	39635	Technicien intégrateur des isefnutrurctras et équipements connectés
Agent lqsgotiuie	37894	CAP ? Ctuoenducr roiuetr de maacdrneihss
	37938	CAP cedutcnuor lvuierr de mnishedaarcs
	39186	Titre pifensoseornl ? Centdouucr lirveur sur véhicule ulttiiriae léger
	38302	Bac pro ltiguosqie
	37672	CAP ? Opérateur ltsoiqugie
	38551	Titre pesosrifnneol ? anegt mgsniaiear
Responsable d'équipe/ ropsbasenle d'exploitation lstiouqige	29992	Licence pro mmaaneegnt des pesrouscs ltusoeiqgis
	38945	Responsable en lgqustiioe
	37080	Titre rpsaslbeone luoiiqtsge
	29989	Licence pro liiosugqte et systèmes d'information
	29988	Licence pro lostqiuige et pltiagoe des ? ux
	35390	BUT ? Mmeageannt de la lquigtsoie et des tsprnartos : mobilité et slppuy caihn connectées
	35391	BUT ? Megneanamt de la ltisoqgiue et des trsorptnas : mobilité et sulppy cihan dulearbs
	37277	TP ? Teiehcicnn supérieur en méthodes et eotoliaxitpn luqsgtoiie
	36237	TP ? Tiiecncehn en lotuigqise d'entreposage
	38365	BTS ? Gtsoien des tsnatrpros et luqsigtoie associée
Fonctions spprouts	38147	Gestionnaire de piae
	37948	Titre pnefioeonsrsl ? Gaetnisonire de piae
	37121	Titre porifeesosnnl ? Cpbotlame assistant

Avenant n 1 du 1er avril 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

(1) Les ciiattneicrofs listées à l'article 1 snot étendues suos réserve qu'elles seonit aeitcvs au répertoire niatanol des cecrtifniotais peooleinsrflnses en aolaciiptpn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sbmpetere 2025 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cpmrotoe pas de dotnoissiips spécifiques aux erpnteseirs de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Le présent aennavt est conlcu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il perdnra effet à ceptomr de son etoxiensn à ierinetnvr dnas les mreiluels délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Le ttxee du présent aanevnt a été notifié à l'ensemble des oatnoisgrians snydliecas représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en sneiammfsuft d'exemplaires puor qu'un orgnaiil siot remis à cahuqe oiaaoitngrsn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aelicrts D. 2231-2 et stainuvs du cdoe du tvairal pissneut être effectuées par la patrie la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2025

Les ogaasoitninrs représentatives stiergniaas de l'accord, ou anayt adhéré à l'accord, pnvueet deanedmr à tuot mnmeot sa révision dnas les cndiiotons définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mmnoet par les oriansonitags sireaantgis aevc un préavis de tiros mios dnas les contidnios prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecpst des dintpososiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavaril qui prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux sgarntiaeis ou adhérents de la cionvoetnn ou de l'accord pdnnaet une période cerarpononsdt à un clyce électoral mias qu'il est etusnie ourvet à l'ensemble des oisnoaaringts représentatives dnas le cmhap d'application de la cinoevtnon ou de l'accord.
(Arrêté du 18 semtbpree 2025 - art. 1)

Article 1er - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le denrier alinéa de l'article 3 de l'accord est remplacé par un denirer alinéa aisni rédigé :

« Puor les eeestniprrs de mions de 50 salariés, suaf à clnocure un accord, conformément aux dotissopniis qui précèdent, l'employeur puet firae une aipcaiptlon du présent accord, siot par un dcnmouet unilatéral d'adhésion, siot dnas le crdae des diotissniops spécifiques prévues puor ces esnrpeetirs au cphitare II. »

Article 2 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le 6e et 8e alinéa de l'article 3 de l'accord, snot rajoutés après les pourcentages, les tmeres : (par rorppat à l'année N ? 1).

Article 3 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le 1er alinéa de l'article 5 de l'accord, la ptirae de psrhae qui cmnmocee par « puor une moitié du mnaotnt ? » et qui se timrnee par « c'est-à-dire » est supprimée.

Dans le ttire du a) de l'article 5, le temre « urimfnoe » est supprimé.

La fmroe de répartition etnre les bénéficiaires prévue en a est remplacée par la folurme siavnute :
« Motnnat idinduviel = 50 % de la masse gaolble d'intéressement/ nbmroe de bénéficiaires × durée alunlnee iinuvldleide du travail/1 607 heures. »

Le 7e alinéa rltaief au frfiaot en juros est remplacé par un alinéa asini rédigé :
« Puor les salariés en frioaft en jours, seoln le frofait dit cepmolt ou non réduit en vuueigr de l'entreprise, celui-ci srea considéré au tirte du présent aorccd à 1 607 heures. Ttuoe journée en puls ou en monis srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes. »

Dans le b de l'article 5, l'avant-dernier alinéa qui ccnoemme par « Il en est de même ? » est supprimé.

Article 4 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 10 de l'accord, après le 1er alinéa, il est rajouté un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Les salariés puoonrrt s'ils le souhaitent, veresr la prime d'intéressement dnas le PEE de l'entreprise s'il existe, dnas les mêmes cnndotiois que puor les salariés présents au juor du versement. »

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 13.2 de l'accord, les diitospsions commençant par « Puor une répartition en totalité ufniorme » ? jusqu'à la fin de l'article 13.2 « actirle 5. b ci-avant » snot supprimées et remplacées par :

« Puor une répartition en totalité uonfimre selon la présente frmluoe (option 4) : Pimre gllaobe d'intéressement/ normbe de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des aebcsnes dnas le caulcl de ces différentes modalités de répartition de la pmire d'intéressement, il srea fiat apcoiipltan des dtoisiosnips définies à l'article 5 ci-avant. »

Article 6 - Annexe. Document de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 1er de l'annexe, il est rajouté une psrhae anisi rédigée :

« La dtae d'effet puor le 1er exicrcee d'application se situe au ? ? » (à préciser). »

L'article 2 de l'annexe est modifié cmome siut :

La forulme d'intéressement rnteuee cnrseporod à la frumloe suntviae de l'accord de brchnae :
Cocher la csae crtroeanpdonse :
? opoitn 1 :
PGI = 5 % × RNAI, anvat iiotpmtuan du maontnt de pimre d'intéressement
La pimre gaolble d'intéressement (PGI) n'est ttouoifes versée que lruoqse les duex critères svtuains snot anttteis :
Critère 1 : attumgneaoin de la mgrae celcmromiae de 4 % par rpaoprt à l'année N ? 1
La mgrae ccroiamemle se cclalue par la différence entre le chffrie d'affaires HT et les aatchs consommés (à soivar aacths + ou ? vraitoian de stock).
Critère 2 : agtoenmuiatn du cffihre d'affaires HT de 5 % par rrpapot à l'année N ? 1
La période de référence de clucal de l'intéressement est annuelle.
? oipton 2 :
Sous réserve d'un résultat pistiof d'exploitation, l'intéressement gablol (I) défini au présent aroccd est finotocn de la psogerosirn du chiffre d'affaires (CA) hros teaxs de la période N par rrppoat à la période N ? 1.
Si la pigeoorrssn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la msase saraalile butre de la période de référence.
Si la porersogisn du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la msase salrailae brtue de la période de référence.
On entend par msase salaialre brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La période de référence de ccuall de l'intéressement est annuelle. »

L'article 3 de l'annexe est modifié cmome siut :

« La fmulore de répartition rneteue de l'intéressement crpseornod à la flmoure sanitvue de l'accord de brcanhe :
Cocher la csae cnndrsrptooeae :
? oipotn 1 : répartition 50 % polnloreponitre au temps de présence et 50 % peoilnnorlrtpoe au salaire.
50 % de la masse glaoble d'intéressement/ nbrmoe de bénéficiaires × (durée aelunnle iliedlnudvie du travail/1 607 heures) + 50 % de la masse gbaolle d'intéressement/ smmoe des sriaeals brtus versée aux bénéficiaires au corus de l'exercice de référence × mtnoant anunel iedvidniul du siaarle brut
? oiotpn 2 : répartition en totalité piorpooternnlle au salaire.
Masse gblolae d'intéressement/ smmoe des sraeails brtus versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × montant aennul ivnidudiel du saialre brut
? otoipn 3 : répartition en totalité prneprltooionle au temps de présence
Masse glbaloe d'intéressement/ nbmroe de bénéficiaires × durée anlnleue ilildieundve du travail/1 607 heures
? ootpin 4 : répartition uniforme
Masse golalbe d'intéressement/ nombre de bénéficiaires. »

Article 7 - Durée.□Dénonciation.□Révision.□Dépôt.□Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent anvnaet obéit aux mêmes règles que ceells des alreitcs 14 et 15 de l'accord du 8 obtcroe 2024.

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Elles snot celles définies au catphire 2 de l'accord du 8 obcorte 2024.

Article 9 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aaennvt srea somuis à agrément dnas les coniintods de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévu par l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, les ptiraes au présent anenavt ont souhaité tnier comtpe des ooravtnsbies de l'administration du tvairal notifiées par lrttee en dtae du 11 février 2025.

Le présent anveant a dnoc puor finalité la msie en conformité de l'accord du 8 ocborte 2024 ritaelf à l'intéressement puor en

ptrmerete l'agrément et son extension.

Avenant n 2 du 15 mai 2025 à l'accord du 8 octobre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Application directe
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 2 de l'accord, la référence à l'article L. 3322-6 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Le dnrieer alinéa est remplacé par les alinéas svuitans anisi rédigé :
« Les modalités de msie en pcale de la paitpotiircan diffèrent solen la tlaile de l'entreprise :
? puor les etepesinrrs de 50 salariés et plus, celles-ci proruont otper puor la msie en pcale des doipsoiitsns du présent acrocd dnas le crdae d'un acocrd conclu conformément aux dspstooiiins du I de l'article L. 3322-6 et de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.
? puor les enritperess de monis de 50 salariés, suaf à cncuorle un accord, conformément aux dotsnoisiips qui précèdent, l'employeur puet firae une apptaiolcin du présent accord, siot par un dnmceuot unilatéral d'adhésion, siot dnas le cadre des dspositoiins spécifiques prévues puor ces epeirrtenss au ciratphe II. »

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans la frlumoe de cualcl de l'article 3 de l'accord, après le mot « net », il est rajouté le mot « fascil ».

Article 3 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le pemirer alinéa de l'article 5 de l'accord, la pairte de prashe commençant par « mxnait » jusqu'à « sleon » est supprimée.

Les duex lgines de furomle de répartition snot remplacées par la frmolue svtniuae :

Montant ieiinduvdl : RSP?/ nmbore de bénéficiaires × durée aennllue ildiuelivnde de travail?/ 1 607 heures

Le 4e alinéa ratleif au ffiaort en juros est remplacé par un 4e alinéa aisni rédigé :
« Puor les salariés en fforiat en jours, selon le farofit dit clepmot ou non réduit en vuguier dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au titre du présent acorcd à 1 607 heures. Toute journée en puls ou en minos srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes. »

Dans le 6e alinéa, les mtos etnre parenthèses « (dont hurees complémentaires et supplémentaires) » snot supprimés. La dernière psarhe de cet alinéa qui cencmmoe par « Snot également considérées ? » et qui se tnmeire par « ecriecxe » est supprimée.

Article 4 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

À la fin de l'article 8 de l'accord, il est rajouté un derenir praparhage ainsi rédigé :

« La dmadene du salarié de ldiiqoiuatn anticipée est présentée dnas un délai de six mios à cmtpoer de la surcaenvne du fiat générateur, suaf dnas les cas de rturpue du cnoatrt de travail, décès, invalidité, voecnleis cognleujas seudttnreenmet et activité de phcroe aidant. Dnas ces dierers cas, elle puet ieniretnvr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iinevretnt suos frmoe d'un veseremnt uuiqne qui porte, au cohix du salarié, sur tuot ou pitrae des drtios slcpteiseubs d'être débloqués.

Les salariés pronruot s'ils le souhaitent, vesrer la prmie de poaipciiatrtn dnas le paln d'épargne rreittae de l'entreprise s'il existe. »

Article 5 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 10 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.

Article 6 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 12.1 de l'accord, il est rajouté après le dnrieer alinéa de l'option 3, un neavouu prharpagae anisi rédigé :
« Il est précisé que les ontopis 2 et 3 ne siuenarat s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévue par la loi du 29 nomvbree 2023. En outre, dnas l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fcsial diminué de 5 % des ciauatpx propres.
Enfin, puor le caulcl des différents paramètres des fmrleuos dérogatoires ci-dessus, ceux-ci snot calculés seetmtcrnit en conformité aevc cuex de la fmoulre légale. »

Dans les floermus de cclaul (option 2 et 3), il est rajouté le tmere « fiscal » après « le bénéfice net ».

Article 7 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

L'article 12.2 de l'accord est remplacé par les dostiopnsiis sieunvtas :

« Otrue la folmure de répartition prévue à l'article 5 du présent arcocd (option 1), l'entreprise porura opter siot :

? Puor une répartition de la RSP en totalité ptloepiorlonnre aux slraieas (option 2) :

RSP iulnvelidide = RSP × sairlae idindeivul anunel burt / msase salaairle alenulne bture des bénéficiaires

Le sarilae seanvrt de bsae à la répartition porolnteolipnre de la réserve spéciale de ptiaioiptarcn est égal au taotl des renevus d'activité tles qu'ils snot pirs en ctopme puor la détermination de l'assiette des cotoiintass définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues par cuahqe bénéficiaire au crous de l'exercice considéré snas que ce total psuise excéder une smome égale à trois fios le pnloafd auennl de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée peelrpteniolmronnot à la rémunération alnnluee ou au reenvu psrsofieonenl imposé à l'impôt sur le rneevu au titre de l'année précédente, plafonnés au nevaiu du saailre le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les lmietis de pnofadls appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence teells que prévues à l'article 5 de l'accord, les salareis à pdnerre en cptome snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

? Puor une répartition en totalité unromfie (option 3) :

RSP iidlvindelue = RSP?/ nrobme de bénéficiaires

Pour l'appréciation des conséquences des anbesecs dnas le cucall de ces différentes modalités de répartition de la participation, il srea fiat aiacplotipn des doipnostiiss définies à

l'article 5 ci-avant. »

Article 8 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 12.3 de l'accord, au perimer point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la stuie du mot « poiiipctartan », les mtos « étant précisé que le deinrer exriecce d'application ne prroua excéder le 29 nemorbve 2028 ».

Article 9 - Annexe. Document de mise en place de la participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans l'article 1er de l'annexe, le 1er alinéa est complété par les mtos « étant précisé qu'en tuot état de cause, le dreiner excriece d'application ne devra pas dépasser le 29 nomvebre 2028.

Le 2e alinéa est remplacé par un 2e alinéa asini rédigé :
« La prcititpaaoin est msie en pacle à copmter de l'exercice oruvet le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée. Dnas cette hypothèse, il ne proura être fiat aciapotpiln que de la froulme prévue à l'article 3 du présent aorccd (option 1). »

Article 10 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

L'article 2 de l'annexe est remplacé aisni qu'il siut :

« La fumlore de ptipoctiiraan reeutne puor le caucll de la réserve spéciale de picioaartiptn cronprosed à la folrmue stnuviae de l'accord de bachrne :

Cocher la csae ceroporndsante :
? ? Opiton 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fcasil de l'entreprise.
C = cptuaiax propers de l'entreprise.
S = msase des seaalirs bruts.
VA = vualer ajoutée.

? ? Ootipn 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fiascl de l'entreprise.
C = ciautpax porerps de l'entreprise.
S = mssae des sarileas bruts.
VA = vluaer ajoutée.

Les siarlaes brtus snavret au ccuall du mtaonnt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Oopitn 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fsaicl de l'entreprise.
C = cuptiaax pporers de l'entreprise.
S = msase des sailaers bruts.
VA = vleuar ajoutée.

Accord du 21 octobre 2025 relatif à la prime de partage de la valeur PPV

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application et entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Seules snot concernées par le présent accord, les epirneersts de mions de 50 salariés de la bhcrnae des ceormmecs et seirevcs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Toutefois, puor ces entreprises, il deerume facultatif. Celles-ci pnrourot décider siot par acrocd d'entreprise, siot par décision unilatérale, de mrette en pcale un doispistif différent des spalntutiios cneunteos dnas le présent accord, pouavnt aellr jusqu'aux plfondas légalement prévus.

Par ailleurs, le présent aorccd constitue, puor les eepertinsrs qui décident de l'appliquer, un aroccd tpye au snes de l'article L. 2234-10-1 du cdoe du travail.

Enfin, cet arccod dnas son application, est subordonné au maintien, puor ces entreprises, du régime soiacl et fisacl de faveur, tel qu'il résulte des dopsistnoiis légales. Si celles-ci dveneiat être supprimées, il dadievnriet caduc, suaf volonté

Les selaiars brtus sreavnt au claucl du mnantot de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 11 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

L'article 3 de l'annexe est remplacé asnii qu'il siut :

« La frlomue de répartition retenue de la patairopiictn crsoporned à la flourme stauvnie de l'accord de brcnahe :

Cocher la csae cnroodsprnatee :
? ? Ootipn 1 :
RSP ilevdlniidue = RSP?/ nmobre de bénéficiaires × durée aellunne iildenludive de travail?/ 1 607 heures

? ? Ooptin 2 :

RSP idedillnuive = RSP × saliare iudivednil annuel brut?/ mssae sllaairae allnnuee brtue des bénéficiaires

? ? Option 3 :

RSP ilduiidlnvee = RSP?/ nmobre de bénéficiaires »

Article 12 - Durée. Dénonciation. Révision. Dépôt. Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent aevannt obéit aux mêmes règles que celels des actlries 13 et 14 de l'accord du 8 otcrobe 2024.

Article 13 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Elles snot définies au cptihare 2 de l'accord du 8 obotcre 2024.

Article 14 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Le présent arcocd srea souims à agrément dnas les coodinntis de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2025

Dans le cdrae de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, les petiars au présent anveant ont souhaité tienr compte des orbovsetians de l'administration du tavairl notifiées par ltrtee en dtae du 11 février 2025.

Le présent ananevt a dnoc puor finalité la msie en conformité de l'accord du 8 otrcobe 2024 ratilef à la pipcttaoirian puor en pettrmree l'agrément et son extension. Il anulne et rcpeamle l'avenant n° 1 du 1er airvl 2025.

esexpsre de l'entreprise d'en porusvruie l'application.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Sont bénéficiaires, tuos les salariés de l'entreprise qulele que siot la natrue de luer craotnt de travail, dès lros qu'ils snot présents au juor de la décision d'application telle que matérialisée par le dmenocut annexé au présent accord.

Article 3 - Montant et modalités de répartition
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Option 1 : prmie aulennle de 250 ?, puor cuahqe salarié, calculée au prortaa puor les salariés à tpmes piaetrl sleon la durée du traival cneratutcol appréciée au juor du versement.

Option 2 : pimre anlunele de 500 ?, puor cqahue salarié, calculée au ptroraa puor les salariés à tepms piaetrl sleon la durée du taiarvl cnactreotul appréciée au juor du versement.

Option 3 : pmire anlneule de 750 ?, puor chuqae salarié, calculée au prroata puor les salariés à tepms pterail solen la durée du tvaaril ctcaeruontl appréciée au juor du versement.

Option 4 : prime alunenle de 1 000 ?, puor caquhe salarié, calculée au parrtoa puor les salariés à tmeps pertail sleon la durée du tvaaril creuottcanl appréciée au juor du versement.

Cette prime porrua être attribuée, en une ou duex fios dnas l'exercice. »

Article 4 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Le deomunct prévu à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trviaal précisera :
? l'exercice d'application de la prmie ;
? la dtae ou les dates de vmeensret de la pirme ;
? l'option renteue : oipton 1, 2, 3 ou 4.

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en ?uvre du dtssoiipif de ses modalités d'application.

Le modèle de ce democnut est annexé au présent acrcod (annexe 3).

Article 5 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Ces dinsspoioits spécifiques snot définies dnas le carde du présent accord.

Article 6 - Durée.Dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Le présent acrocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il pruora être dénoncé ou révisé conformément aux dipsoitonsis légales. Il aulnne et rempacle l'accord du 8 octbore 2024.

Article 7 - Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Il srea déposé au secrétariat du gefrfe du cesinol de prud'hommes de Prais et auprès de la dectoirin des raietlnos du travail, conformément aux dsstiniooips des aeiltrcs D. 2231-2 et svutanis du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux dniptisiooss des atceirls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il erretna en vegiuur à la dtae de snatirgue puor les eisperernts de moins de 50 salariés adhérentes aux oinrsngaoiats paaternols signataires, et le peemirr juor du mios sniauvt son eesxontin puor les non adhérentes.

Article 8 - Suivi
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Au puls trad le 31 décembre 2026, les prtnraieeas saouicx ereanmixont :
? le nbmroe d'entreprises aanyt appliqué le présent arccod à paitrr des éléments ceonutns dnas le rppoart de barhcne ;
? les motinoiafidcs éventuelles à aptoeprr au présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Le présent aocrcd est cconlu dnas le crdae de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (art. 1er) prnoatt msereus d'urgence puor la picoettron du pvioour d'achat. Il ctniotsue un oitul supplémentaire à dtioiipossn des eprnseteris de la branche, en pluteiracir celels de mions de 50 salariés, à l'effet de répondre aux sauhotis des sniiagearts de l'ANI du 20 février 2023 relitaf au pragate de la valeur. Il répond aussi aux ooaiibtgnls de l'article 5 de la loi du 29 nbeormve 2023, puls particulièrement s'agissant des pteetis entreprises. Enfin, les petrias setiaanrgis saoneuhitt reaplper que ce dspiositif ne puet se siuttsbeur à auucn élément de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui siot versé par l'employeur ou qui deaernidvit oboitarigle en aptclpioian des règles légales, coecrulttlneas ou d'usage. Elle ne puet non puls se stetuibusr à des agtmtnioeunas de rémunération ni à des priems prévues par aoccrd salarial, par le caotnrt de trviaal ou les usgeas en vigueur dnas l'entreprise.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Annexe
Document de msie en palce de la PPV

Préambule

Le présent duoemnct est pirs en apaoiltipcn de l'accord de bcnhrae du 21 ocortbe 2025 rietlaf à la pmrie de pagtrae de la vluaer (PPV). Il est destiné à la msie en place de la PPV au prioft des salariés de l'entreprise. Il détermine les ooitpns rveatelis au matnnot de la prime, asini qu'aux modalités de répartition ertne les salariés.

Article 1er
Année de versement

La pmire cornence l'exercice ??? (à préciser).

Elle srea versée en une suele fios au mios de ???

ou bien

Elle srea versée en duex fois, au mios de ??? et au mios de ???

Article 2
Montant et répartition de la PPV

Le mnaontt et sa répartition cnsoorednrept à l'option (cochez la csae choisie) :
? Oipotn 1 : pimre alelunne de 250 ?, puor cuhqae salarié, calculée au prtoara puor les salariés à tmpes peraitl soeln la durée du taarvil ctetrcunoal appréciée au juor du vmresneet ;
? Otipon 2 : pirme aelunlne de 500 ?, puor chuaqe salarié, calculée au ptoarra puor les salariés à tmeps peitarl solen la durée du tivaarl coauncettrl appréciée au juor du veremnest ;
? Oioptn 3 : prmie alenunle de 750 ?, puor cquahe salarié, calculée au porarta puor les salariés à tpmes preital sleon la durée du trviaal coutcaternl appréciée au juor du vmneeerst ;
? Oipotn 4 : prime aennlule de 1 000 ?, puor cqhuae salarié, calculée au proatra puor les salariés à tpems pteiarl selon la durée du travail cnotreutacl appréciée au juor du versement.

Article 3
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du connetu de l'accord de banhrce du 21 ortcboe 2025 et du présent deumcnot dnas sa séance du ???

Avenant n 5 du 21 octobre 2025 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV; FS CDFT ; CGT FCS ; FEC CGT-FO,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

1.1. ? Les dipiisoontss de l'article 2.1 de l'accord snot complétées par un dreeinr alinéa anisi rédigé :

« À ctete cubnitooirtn sur la mssae salariale, s'ajoute une ctubitronoin ftaorriaife par établissement. »

1.2. ? Les ditpoosnisis de l'article 2.2 de l'accord snot complétées par un dnerier alinéa ainsi rédigé :

« Le mnnaott de la coroniibttun faoirfritae alnelune est fixé à 45 euors par établissement, à cpteomr de la clcloete à ieteirvnnr au 1er seemtrse 2026. »

Article 2 - Dispositions relatives à l'organisme collecteur
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Les modalités de rrevonemcuet snot déterminées par une cevoitnnon établie ernte OCMRCOMEPE et l'association prraaiite de gestion AGPEMA.

Article 3 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Les dtoisonsiips de l'article 4.2 de l'accord snot complétées par un direenr alinéa ainsi rédigé :

Avenant n 62 du 12 novembre 2025 à l'avenant n 55 du 15 novembre 2022 relatif à l'aménagement du titre V Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FEDELEC ; CNEF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le premeir alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la coivnoetnn cocltlveie tel que rédigé à l'article 1er de l'avenant n° 55 du 15 nveborme 2022, est abrogé et remplacé par les dositsinopis siuevtnas :

« Le tuax gboall de la cotioisatn à l'assurance des gaitearns décès, invalidité albosue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de cjinoont sauvvrint (ou de pirntaaere lié par un Pcas ou de concubin) prévues aux ailetrcs 2, 3, 4 et 5 du titre V ?Prévoyance? est fixé à 1,30 % du slraaie aunnel brut, à copmetr

Fait à ??? le ???

La direction.

« Par délibération du ceiosnl d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une ptriae de l'enveloppe affectée au foocnmitenennt de l'association (15 % de la collecte) aux mnyoes attribués aux oosanritgnais syndicales. Dnas ctete hypothèse cttee riediuibttosrn diot reteespcr les pnuteacegors de 40 % et 45 % et ppencriis de répartition définis ci-dessus. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cmotrope pas de dsisiniptoos spécifiques aux eeterrpnsis de minos de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur.Durée.Dépôt
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Le ttexe du présent anvneat a été notifié à l'ensemble des oantgsarinios slaeycdnis représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en saiefmsmnfut d'exemplaires puor qu'un oianrigl siot rmies à cauqhe ointargoisan syndicale.

Le présent aneavnt prendra effet dès sa signature. Les dinpiiostoss de l'article 1er s'appliquent puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Il srea déposé au secrétariat du gffree du cneiosl de prud'hommes de Piras et auprès de la dieotcirn générale du taivarl conformément aux dtsnisoipois des areilcts D. 2231-2 et sutnvais du cdoe du travail. Son ensxeiotn srea demandée conformément aux dioiipnostss des aicerlts L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2025

Les tvuaarx rlaitefs à la négociation de bacrnhe et au perojt de rppeerchmanot des covtnneonis ccviltolees du négoce de l'ameublement et des cecemroms et srceives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager idunisent des myeons paritiaers supplémentaires puor chcaune de ces branches.

du 1er jvainer 2026 ».

Article 2 - Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Sous réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aaevnnt errntea en vigueur le 1er jnaevir 2026.

Il est cncolu puor une durée indéterminée. Les oostraaniigns sgrtniaaeis peeuvnt deadenmr à tuot moemnt sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

Cet aenvant puet être dénoncé à tuot moment par les oinnrtasgiaos signataires, aevc un préavis de trios mois, dnas les cnotiodins prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcesept des dsioontispis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, leelluqses prévoient les modalités riaeltves à l'engagement de la procédure de révision d'une cinvnoeotn ou d'un accord.
(Arrêté du 18 mras 2026 - art. 1)

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne copmrote pas de diopnitiosss spécifiques aux erepniretss de minos de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

4.1.?Dépôt légal

Le présent avneant a été notifié à l'ensemble des osinganortias ptanroelas et seiaaallrs représentatives. Il est établi en sainfmmfsuet d'exemplaires puor qu'un oaigrnil siot reims à cuqahe osagrtoainin signataire.

Le présent anavent srea déposé en duex exarimeepls (une vsioern sur sopurpt peipar signée des praetis et une vieosrn sur surppot électronique) auprès des scierves cnaeutrx du mrinstie chargé du travail, dnas les cnidotoins prévues aux arceitls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svntiuas du cdoe du travail.

Accord du 17 mars 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience

Signataires	
Patrons signataires	FEDELEC ; CNEF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; UNSA FCS,

Article 1er - Âge des bénéficiaires du contrat de valorisation de l'expérience
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Dans le crade du I-1er de l'article 4 de la loi précitée du 24 otbroce 2025, les salariés éligibles au CVE snot cuex aynat atitent au mions l'âge de 57 ans et répondant aux aeurts ciinontdos de ce texte.

Article 2 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Le présent accord ne ctomrope pas de dtispnooiiss particulières puor les ernetpierss de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Durée
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Cet acrcod est clocnu puor une durée indéterminée, suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 24 ootbrce 2025 qui prévoit que le dspioiitsf est clconu à tirte expérimental svanuit les 5 années qui suvniet la pouloritmagn de la loi précitée.

4.2.?Extension

L'extension srea demandée dnas les coonditins prévues par l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Considérant la volonté des ptraneerais suoaicx d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les praartneeis saciuox décident de réviser les teemrs de l'avenant n° 55 du 15 nevorbme 2022 cmome siut :

En conséquence, le CVE dvera être clnocu au puls trad anavt le 26 ocbrote 2030 suaf dpsotiniisos législatives ayant reiodncut l'expérience ou pérennisation de ce tpye de contrat.

Article 4 - Révision.Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Le présent aoccrd prruoa être révisé ou dénoncé à tuot monemt conformément aux dptioissnios légales.

Article 5 - Dépôt.Extension
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Le présent avnaent srea notifié aux prnaeairtes souaicx pius déposé en duex emrlxieapes (une vosiern sur spouprt pepair signée des paerits et une voiersn sur suoprpt électronique) auprès des seivrecs ctreaunx du mnitsrie chargé du travail, dnas les cnooniitds prévues aux atcrelis L. 2231-6 et D. 2231-2 et saiuvnts du cdoe du travail.

L'extension du présent aevnnat srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dosipistnios des aeitrlcs L. 2261-15 et satnvius du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 mai 2026

Le présent aroccd est pirs en aipcpoalitn des dissitopions de l'article 4 de la loi n° 2025-989 du 24 otrcobe 2025. Il a puor oejbt de premrtete de fiaitcelr le rotuer à l'emploi des dnemdareus d'emploi séniors.

Il ne cuniostte qu'une étape dnas les négociations mesis en palce par les prianetares scoiuax d'un acocrd en fevuar de l'emploi des salariés expérimentés au snes du tetxe précité.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 33 du 20 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntioalnae des plonsenoerifss indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC).
Syndicats signataires	Fédération des siverecs CDFT ; Fédération du commerce, des siecrevs et force de vtene CTFC ; Fédération nitonalae des pnlerneoss du commerce, de la dtirtibsoiun et des screives CGT.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2006

Entre les oisriatonnags représentatives des eneprsrites et des salariés des cecemmros et sieercvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, ont été cecnouls les dtiispoinsos svaienuts :

Préambule

Il est préalablement rappelé ce qui siut :

- puor les salariés dnot la durée du taarivl est supérieure à 35 hruees par semaine, il cvnnoiet d'ajouter aux mnmiia de la gilrle présentée, puor les 4 premières hueres supplémentaires, la mroaoitjan dnot le tuax diffère soeln l'effectif de l'entreprise :

- + 10 % puor les etnspreiers de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

- + 25 % puor les ertnseeiprs de puls de 20 salariés.

Article 1er

Le présent anenavt est aliapplcbe à cptemor du 1er orbctoe 2006.

Article 2

Salaires mminia clneoovninntes meeulnss des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mslelenue de 151,67 heures

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire muinimm horaire
I	1	1 254,28	8,270
	2	1 259,28	8,303
	3	1 268,28	8,362
II	1	1 301,28	8,580
	2	1 334,28	8,797
	3	1 367,28	9,015
III	1	1 400,28	9,232
	2	1 433,28	9,450
	3	1 466,28	9,667
IV	1	1 514,28	9,984
	2	1 694,28	11,171
	3	1 874,28	12,357

III	33 343,13	2 556,28
IV	38 782,13	2 973,28

Article 3

Salaires mnimia cvonitlnoeenns des cadres

Base meselulne de 151,67 hreeus ou firaoft anenul de 218 jours

(En euros.)

Position	Salaire miumnim annuel	Salaire minumim annuel
I	22 347,13	1 713,28
II	27 904,14	2 139,28

En cas de présence pltirlaee dnas une année, le muiinmm cnneennvotiol de la période de présence srea assuré par le pinpcire de la posroaritiitan du sialare mnuimim ctonivnenneol annuel.

Fait à Paris, le 20 jiun 2006.*Aannevt étendu, à l'exclusion du stceuer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un masaign de vnete (arrêté du 5 février 2007, art. 1er).*

Avenant n 34 du 20 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nltiaonae des pfnnsoeirelsos indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération naltaione des crmeoemcs et sceiervs électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la moaisn (FENACEREM).
Syndicats signataires	Fédération des svircees CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2007

Il est rappelé que, puor les salariés dnot la durée du traiavl est supérieure à 35 hreeus par semaine, une mjorotaain qui s'applique sur les 4 première hurees supplémentaires s'ajoute au miimna des gielrls présentées.

Le tuax de cttee mraiojotan diffère solen l'effectif de l'entreprise :

+ 10 % puor les eestneprris de 20 salariés et moins, jusqu'au 31 décembre 2008 ;

+ 25 % puor les eprrnteises de puls de 20 salariés.

Article 1er

Application

La grllie des salerais fanisat l'objet de l'article 2 est aicllbppae à ctpemor du 1er arivl 2007.

La gllrie des sliearas fansait l'objet de l'article 3 est aaciplblpe à ceotmpr du 1er stbmepere 2007.

Article 2

Application au 1er avril 2007 Sarilaes mnmiia convtielnenons meusnels des ouvriers, employés, aetngs de maîtrise

Base mlsunleee de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire miiumnm horaire
I	1	1 266,82	8,353
	2	1 271,87	8,386
	3	1 280,96	8,446
II	1	1 314,29	8,666
	2	1 347,62	8,885
	3	1 380,95	9,105
III	1	1 414,28	9,324
	2	1 447,61	9,545
	3	1 480,94	9,764
IV	1	1 529,42	10,084
	2	1 711,22	11,283
	3	1 893,02	12,481

Salaires mnmiia clnnnniveetoos des cadres

Base munselele de 151,67 hreues ou fifaort aunenl de 218 jours.

(En euros.)

Position	Salaire miumnim annuel	Salaire mumniim annuel
I	22 571,00	1 730,00
II	28 183,00	2 161,00
III	33 677,00	2 582,00
IV	39 170,00	3 003,00

En cas de présence pallrteie dnas une année, le minumim ceeooinvntnnl de la période de présence srea assuré par le pircpine de la piaarttsioorn du saailre miuimnm cntneeoonvinl annuel.

Article 3

Application au 1er smetpbere 2007 Saliraes mminia cnnoovetlnines mneluses des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base melenlsue de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire minimum mensuel	Salaire mimnuim horaire
I	1	1 285,82	8,478
	2	1 290,95	8,512
	3	1 300,17	8,573
II	1	1 334,00	8,796
	2	1 367,83	9,018
	3	1 401,66	9,242
III	1	1 435,49	9,464
	2	1 469,32	9,688
	3	1 503,15	9,910
IV	1	1 552,36	10,235
	2	1 736,89	11,452
	3	1 921,42	12,668

Salaires mimnia civlnnteonenos des cadres

Base mlsleenue de 151,67 hueers ou fofairt aunenl de 218 jours.

(En euros.)

Position	Salaire munimim annuel	Salaire mmiinum annuel
I	22 910,00	1 756,00
II	28 606,00	2 193,00
III	34 182,00	2 621,00
IV	39 758,00	3 048,00

En cas de présence prlealite dnas une année, le mminium ceenotnvoinnl de la période de présence srea assuré par le pnipcire de la ptroiastroian du sirlaae minmium cninnnoetvoel annuel.

Article 4

Négociations salariales

Les oonsaigiarnts représentatives des etreesniprs et des salariés des crmmecoes et scerevis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager cnvenieonnt de fxier la prnoahice négociation sur les sariaels début jinvear 2008.

Fait à Paris, le 20 février 2007.*Annavet étendu à l'exclusion du seeuctr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msigaan de vetne (arrêté du 20 jiun 2007, art. 1er).*

Avenant n 36 du 17 février 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notiaalne des pfeeosnsrinlos indépendants de l'électricité et de l'électronique (FEDELEC) ; Fédération nanaoitle des crememocs et seirvecs électroniques, radio-télévidéo, électroménager, équipement de la msoain (FENACEREM).
Syndicats signataires	Fédération des sciveers CFDT.

Article 1 - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2009
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

Salaires mmiina cnnlevooenitns meulness des ouvriers, employés, angtes de maîtrise

Bsae menusllee : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 324,08	8,73
I	2	1 328,63	8,76
	3	1 337,73	8,82
	1	1 372,61	9,05
II	2	1 407,50	9,28
	3	1 442,38	9,51
	1	1 477,27	9,74
III	2	1 512,15	9,97
	3	1 547,03	10,20
	1	1 597,09	10,53
IV	2	1 788,19	11,79
	3	1 977,78	13,04

Salaires mnimia clooinnenevnts des cadres

Bsae meunlelse : 151,67 hereus ou firafot aunnel de 218 jours.

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 579	1 807
II	29 441	2 257
III	35 187	2 698
IV	40 919	3 137

Puor les cadres, en cas de présence plilatere dnas une année, le miuimnm ceteniovnonnl de la période de présence srea assuré par le picrpine de la pooarititasrn du saiarle mniuimm cintevneoonnl annuel.

Article 2 - Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2009
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

Salaires mnmiia cnoetennolinvs mnselues des ouvriers, employés, anetgs de maîtrise

Bsae munleesle : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MENSUEL	HORAIRE
	1	1 330,70	8,77
I	2	1 335,27	8,80
	3	1 344,42	8,86
	1	1 379,47	9,10
II	2	1 414,54	9,33
	3	1 449,59	9,56
	1	1 484,66	9,79
III	2	1 519,71	10,02
	3	1 554,77	10,25
	1	1 605,08	10,58
IV	2	1 797,13	11,85
	3	1 987,67	13,11

Salaires mmniia cenntnvelooins des cadres

Bsae meulnlsee : 151,67 hueres ou fofiart anneul de 218 jours.

(En euros.)

POSITION	ANNUEL	MENSUEL
I	23 697	1 816
II	29 588	2 268
III	35 363	2 711
IV	41 124	3 153

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

Si le naievu I échelon 1 vnieat à être égal ou inférieur au SIMC en vigueur, les ptriaes cenvoinennt qu'une réunion de

Avenant nº 39 du 17 février 2010 relatif aux rémunérations au 1er avril 2010

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

négociation srea organisée dnas le mios qui suit.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 févr. 2009

4.1. Dépôt légal

Le présent aneavnt srea déposé sleon les dtispniooiss de l'article D. 2231-2 du cdoe du tiarval et cleels qui lui snot liées, en antuat d'exemplaires que nécessaire auprès des sevirces du mstnriie chargé du taavril et au secrétariat-greffe du csioenl de prud'hommes de Paris.

4.2. Extension

L'extension du présent anneavt srea demandée à l'initiative de la patire la puls diligente, conformément aux diosiioptnss de l'article L. 2261-24 du cdoe du taviral et celles qui lui snot liées.

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2010
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Salaires mimina cineetnolnvnos mlueness des ouvriers, employés, aengts de maîtrise

Base muslleene de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	salaire	
		Mensuel	Horaire
	1	1 346,67	8,88
I	2	1 351,29	8,91
	3	1 360,55	8,97
	1	1 393,26	9,19
II	2	1 428,69	9,42
	3	1 464,09	9,65
	1	1 499,51	9,89
III	2	1 534,91	10,12
	3	1 570,32	10,35
	1	1 621,13	10,69
IV	2	1 815,10	11,97
	3	2 007,55	13,24

Salaires mminia cintnonvelenos des cadres

Base mlesunlee de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Pour les cadres, en cas de présence plelirtae dnas une année, le mniiumm cnoeeinnnvotl de la période de présence srea assuré par le prpnicie de la poaritistoarn du siraale munmiim coonneeitvnnl annuel.

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le champ d'application du présent annaevt est iteudqine à cleui de la cvenionton coevllcite niataolne des cmoeermcs et sveiecrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nremvboe 1992. Il etnrera en vueugir à cmotper du 1er avirl 2010.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Toute oisnraoatign sylniadce représentative non saratiinge du présent accrod prroua y adhérer par splime déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par lettre recommandée, tetuos les onstaainoigrs signataires.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent aenavnt srea fiat en un nobrme snffuiast

d'exemplaires puor être rimes à cuchnae des piaerts ctnatonarects et déposé auprès de la dioitecrn générale du tvraail et du secrétariat du gerffe du cesonil des prud'hommes de Paris, dnas les cnondtiios prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension.
Les peiatrs sigeatnairs dnaemndet l'extension du présent avenant.

Avenant n 41 du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2012

Salaires minima coennntvoenils des cadres

Base mnseellue de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le cahmp d'application du présent anavnet est iniqeudte à culei de la coivotnnen ctlolivece notaalnie des cceoemrms et svrecies de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nevbrome 1992. Il entrera en vuuiger à ctmeopr du 1er aivrl 2012.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les piearetanrs suaiocx de la branche, snluoiagnt l'importance qu'ils pnterot sur la résorption des inégalités ertne les hmomes et les femmes, précisent que les dinoitposiss ci-après devoint être mseis en ?uvre en scirtte conformité aevc les ppeincirs d'égalité professionnelle.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les miimna cnntenoonelvis des salariés de la banhrce snot revalorisés, à ctepmor du 1er arvil 2012, dnas les cnontdoiis définies ci-après.

Salaires mniima cnnivolenntoes muelsnes des ouvriers, employés, aetgns de maîtrise

Base melnluese de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
I	1	1 400,54	9,23
	2	1 405,34	9,27
	3	1 414,97	9,33
II	1	1 448,99	9,55
	2	1 485,84	9,80
	3	1 522,65	10,04
III	1	1 559,49	10,28
	2	1 596,31	10,52
	3	1 633,13	10,77
IV	1	1 685,98	11,12
	2	1 887,70	12,45
	3	2 087,85	13,77

Toute oinroiatsgan saldnycie représentative non sraniagtie du présent arcocd purora y adhérer par sipmle déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dvera également aviser, par lttree recommandée, tuteos les oisonratagins signataires.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Le présent aeavnnt srea fiat en un nbomre safsuifnt d'exemplaires puor être riems à chnuace des patreis coatarnnettcs et déposé auprès de la diicteorn générale du tiarval et du secrétariat du gfrfee du cesonil des prud'hommes de Paris, dnas les ciononitds prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les pareits sageitnaris dnmdeanet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2012

Les peteniaarrs soaciux de la bcrhnae sngnulioet l'importance qu'ils ptoernt sur la résorption des inégalités etnre les hemoms et les feemms en rlneappat aux eestnpreris qu'elles divenot mterte en ?uvre les meeruss de ragtpartae tneandt à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération, etnre les homems et les femmes.
Ils snoiehtaut également rpepealr le prpicnie de l'égalité des fmeems et des hoemms dnas l'accès à la fimtaoorn prisfeonloelsne et à la pomtroion plsnofonelreise dnas des nvaiuex et catégories supérieurs mueix rémunérés.
Ils précisent que les diotissoinps ci-après dniovet être msies en

?uvre en srctite conformité aevc les ppieinrcs d'égalité professionnelle.

Avenant Salaires n 42 du 17 janvier 2013

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

Article 1er - Dispositions générales
Le présent aroccd eretnra en viuguer le peremir juor du mios qui siut la ptuicolbian de l'arrêté d'extension au Jouranl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les mimina cnooneeilvntns des salariés de la bnchrae snot revalorisés, dnas les cnonoidits définies ci-après.

Salaires mmiina cnenotonelinvs msenuels des ouvriers, employés, agtens de maîtrise

Base mlunesele de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 435,55	9,46
	2	1 440,47	9,50
	3	1450,34	9,56
II	1	1 485,21	9,79
	2	1 522,99	10,05
	3	1 560,72	10,29
III	1	1 598,48	10,54
	2	1 636,22	10,78
	3	1 673,96	11,04
IV	1	1 728,13	11,40
	2	1 934,89	12,76
	3	2 140,05	14,11

Salaires mmniia cntovienneonls des cadres

Base mnelsluee de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 389,23	1 945,53
II	31 708,59	2 429,78
III	37 902,10	2 904,38
IV	44 081,64	3 377,90

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
Le présent aoccrd eenrtra en vugeiur le pmeeirr juor du mios qui siut la plcaiuiobtn de l'arrêté d'extension au Junroal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cmahp d'application du présent annvaet est iqundteie à ceuli de la cotionnevn clltoviece nalnoiate des coemmecrs et svrciees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvemrboe 1992. Cet aroccd eernrta en vgeuuir le pmrieer juor du mios qui siut la pbitacluoin de l'arrêté d'extension au Juoranl officiel.

Article 3 - Adhésion
Le présent acrocd enterra en vuiegur le preeimr juor du mios qui siut la pouliictban de l'arrêté d'extension au Juraonl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute ooaiirtgnasn sndacylie représentative non sgaainrite du présent acorcd purora y adhérer par smiple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lrette recommandée, toetus les oronantgasiis signataires.

Article 4 - Dépôt et extension
Le présent aorccd erntera en vugeiur le peirmer juor du mios qui siut la piioalucbtn de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent anenavt srea fiat en un nmorbe sansiffut d'exemplaires puor être remis à canuche des ptiares cnrcatotnates et déposé auprès de la droitcien générale du taraivl et du secrétariat-greffe du ceisonl des prud'hommes de Paris, dnas les cidnoitons prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les priaets srntagieias dnanemedt l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

Le présent accord errtnea en vueuigr le peeimrr juor du mios qui siut la pabiiuoltcn de l'arrêté d'extension au Jnuroal officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ptrenaiares sacuoix de la brcnhae siungenlot l'importance qu'ils pnorett sur la résorption des inégalités ertne les heomms et les fmeems en rpalepant aux epnsreitres qu'elles doveint mrette en ?uvre les mreeuss de raprgattae tnanedt à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération ertne les homems et les femmes.
Ils soanhuiett également repleapr le pniicpre de l'égalité des fmemes et des hmmeos dnas l'accès à la faorotmin pofeonerslislne et à la potmiroon plfeinsenolsore dnas des nviauex et catégories supérieurs mieux rémunérés.
Ils précisent que les dsisoiitpons ci-après dvneoit être mesis en ?uvre en sictrte conformité aevc les piinrepcs d'égalité professionnelle.

Avenant n 43 du 10 mars 2015 relatif

aux rémunérations pour l'année 2015

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

Article 1er - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les miinma ctvnlinnnoeoes des salariés de la bharcne snot revalorisés, dnas les cntoiidons définies ci-après.

Salaires miimna clennonitovnes mselenus des ouvriers, employés, aegnts de maîtrise

Base mselelnue de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 461, 39	9,64
	2	1 466,40	9,67
	3	1 476,45	9,73
II	1	1 511,94	9,97
	2	1 550,40	10,22
	3	1 588,81	10,48
III	1	1 624,06	10,71
	2	1 662,40	10,96
	3	1 700,74	11,21
IV	1	1 755,78	11,58
	2	1 965,85	12,96
	3	2 174,29	14,34

Salaires mimina coneeivnltnnos des cadres

Base munlleese de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	25 846,24	1 980,55
II	32 215,84	2 468,65
III	38 508,53	2 950,85
IV	44 786,95	3 431,95

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le camhp d'application du présent aavennt est iqtidnuee à ceuli de la cneovtinon cclevliote noaintlae des cmmoeecrs et srecvies de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nmeovbre 1992. Cet aroccd etenrra en vieuugr le pmireer juor du mios qui siut la puioabitlcn de l'arrêté d'extension au Jranuol officiel.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Toute onioiartsgan sandyclie représentative non saitriange du présent acrcod proura y adhérer par smplie déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle dreva également aviser, par lterte recommandée, toetus les oarnnosgtiais signataires.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Le présent avannet srea fiat en un nrmboe saunfisft d'exemplaires puor être remis à cnahcue des peatirs caaertntnocts et déposé auprès de la deticorin générale du trivaal et du secrétariat-greffe du cniosel des prud'hommes de Paris, dnas les cioidnotns prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les petairs sginiretaas dmnadenet l'extension du présent avenant.

Avenant n 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1er avril 2017

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les prnearietas siocuax de la banrche slnnegoiut l'importance qu'ils pneotrt sur la résorption des inégalités etnre les hmeoms et les fmmees en repnpaalt aux esenitrreps qu'elles dinvoet mtetre en ?uvre les msreeus de rttapgarae tnandet à remédier aux inégalités constatées en matière d'écarts de rémunération etrne les hoemms et les femmes.
Ils sahiuoetnt également repeplar le prcipine de l'égalité des fmeems et des hommes dnas l'accès à la faiomtron plsseoifronelne et à la poirotmon penfneislsoolre dnas des naveiux et catégories supérieurs muiex rémunérés.
Ils précisent que les dsiiotopinss ci-après dvoniet être meiss en ?uvre en sttrcie conformité aevc les pricpines d'égalité professionnelle.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM FEDELEC
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er avril 2017
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les mnimia ceenlnoointvns des salariés de la bnchrae snot

revalorisés, à ctmepor du 1er arvil 2017, dnas les cnindtoois définies ci-après.

Salaires mmniia cenntnolivenos msnelues des ouvriers, employés, aengts de maîtrise

Base munlesele de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1?480,39	9,76
	2	1?485,46	9,79
	3	1?495,64	9,86
II	1	1?531,60	10,10
	2	1?570,56	10,36
	3	1?609,46	10,61
III	1	1?645,17	10,85
	2	1?684,01	11,10
	3	1?722,85	11,36
IV	1	1?778,61	11,73
	2	1?991,41	13,13
	3	2?202,56	14,52

Salaires mimnia cenlevoninnots des cadres

Base meleslnue de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 2 - Champ d'application et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cahmp d'application du présent avnenat est iqtuindee à cueli de la cinontveon cvleioclte ninloatae des coemmrces et siecevrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 noemrvbe 1992. Il eernrta en vuuegir à cmetpor du 1er aivrl 2017.

Article 3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toute ogsaoriinatn slciadyne représentative non stnaraiige du présent aorccd pourra y adhérer par slmipe déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle derva également aviser, par lrtete recommandée, tutoes les ooianragitsns signataires.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avnneat srea fiat en un nrbome sifnfaust d'exemplaires puor être reims à cuacnhe des ptreais cacoattternns et déposé auprès de la dcitoiren générale du traavil et du secrétariat-greffe du ciosenl des prud'hommes de Paris, dnas les coinontdis prévues par le cdoe du travail, en vue de son extension. Les piertas sraitgieans damnednet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lors de la négociation annlluee prtnoat sur les mnmiia conventionnels, les parieetarns socaiux de la banhcre ont rappelé l'importance de la prise en cmotpe du pricipne d'égalité prsinoflnloseee etrne les fmemes et les hmmoes assui bein dnas les négociations de brahnce que dnas cllees des eterpnsries de la branche.

Avenant n 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CFTC,

Article 1er - Dispositions applicables à compter du 1er mai 2019
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les mimnia cnoivneoeltnns des salariés de la bcnhrae snot revalorisés, à compter du 1er mai 2019, dnas les ciintdonos définies ci-après.

Salaires mmniia ceeiontnnnlvos meslneus des ouvriers, employés, atnegs de maîtrise
Base meuesllne de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 523,63	10,05
	2	1 528,85	10,08
	3	1 539,32	10,15

II	1	1 574,78	10,38
	2	1 614,84	10,65
	3	1 654,83	10,91
III	1	1 691,55	11,16
	2	1 731,49	11,41
	3	1 771,42	11,68
IV	1	1 828,75	12,06
	2	2 047,55	13,50
	3	2 264,65	14,93

Salaires mimina cntnolnenovies des cadres

Base muleensle de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 2 - Dispositions applicables à compter du 1er septembre 2019

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les mnmiia cveonontninles des salariés de la barhcne snot revalorisés, à copetmr du 1er smbpertee 2019, dnas les ciionndots définies ci-après.

Salaires mmniia cnevoienotnnls mlnseeus des ouvriers, employés, atgnes de maîtrise

Base mulenslee de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 525,13	10,06
	2	1 530,35	10,09
	3	1 540,84	10,16
II	1	1 576,33	10,39
	2	1 616,43	10,66
	3	1 656,46	10,92
III	1	1 693,21	11,17
	2	1 733,19	11,42
	3	1 773,16	11,70
IV	1	1 830,55	12,07
	2	2 049,57	13,52
	3	2 266,88	14,94

Salaires mimnia cnvlnneeooitns des cadres

Base melsnleue de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 136,44	2 058,78
II	33 488,26	2 566,16
III	40 029,50	3 067,40
IV	46 555,91	3 567,41

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent aavnnet est abcllappie aux enerpreitss et salariés du cahmp d'application de la conveinton cotleilcve des ccoremems et sieervcs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son airlcte 1er.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les peirats considèrent que les diosnpoitsis qui précèdent dneiovt s'appliquer aux eetienrprss de mnios de 50 salariés dnas les mêmes cinnodotis que puor l'ensemble des entreprises.

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Le présent annaevt est clncou puor une durée indéterminée. Il pruora être révisé dnas les cidonitons de l'article 2 de la cteninvoon collective. Il prdnera eefft à ceotmpr du pemierr juor du mios snivaut la pcauoitblin de son arrêté d'extension à ievtenrnir dnas les mllueeris délais. Par exception, les dnistsooiips seraiaalls de l'article 1er s'appliquent à effet du 1er mai 2019 et cleels de l'article 2 à effet du 1er stepmbere 2019 puor les erpsinretes adhérentes aux osaitnnirgoas palnotares signataires.

Le présent aanvnet srea déposé au secrétariat-greffe du ceonsil de prud'hommes de Prias et auprès de la doreiticn générale du taairvl conformément aux dotopnisisis des aicertls D. 2231-2 et

stnaiuvs du cdoe du travail.

L'extension du présent aaevnnt srea demandée conformément aux dnsiiiostops des atlirces L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Avenant n 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les sgitnaeiars rlelepanpt que le présent anevnat s'applique à tutoes les eepsntriers et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en duesoss du sairale miuimnm crnroseaodpnt à son neivau et à son échelon. (1)

Ils enetdnnet aussi relapepr que les petloiquis de rémunération denviot être guidées par les prcienips généraux d'égalité iuplaqmint que les enrrietesps snot tneues de garantir, puor un même travail, une égalité de tieetnrmat ernte fmeme et homme, ce prnpiice prnotat tnat sur les otbficejs que sur les éléments compansot la rémunération qui dnoievt être établis soeln des neomrs identiques.

Lors de la négociation annullee ptrnoat sur les minmia conventionnels, les pneeaarrits soicaux de la brcanhe ont rappelé l'importance de la prise en ctmpoe du princpie d'égalité pnfsoeslorneile et d'égalité siallraae ernte les fememes et les hmoems asusi bein dnas les négociations de brhacne que dnas celles des eseirnrepts de la branche, et puls spécialement stuie à l'intervention dnas ce dainome de la loi du 4 srebmepte 2018. Ils isnneistt particulièrement sur la nécessité de réduire les éventuelles disparités constatées lros des négociations rvleeitas à l'égalité salrlaaie enrte les femmes et les hommes.

(1) Ctpome tneu du neouvl onmdncnnoreaet des neivuax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spermbete 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les stipotlaiuns cnnelonivolenets de brhncae vsient une gilrle slaarliae crotamnpot une aesttise qui intègre des compléments de sliraae et qu'elle ctotiusne un monntat mnmiuim qui s'impose, les sittioplanus cnteonnilveneols de bhrcane ne puvneet avior puor oebjt et légalement puor eefft de firae oslatcbe à la csilcounon d'accords d'entreprise sur le fnnoemdet des dipsoisontis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiaarvl et dnas les dineaoms tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 26 jenvair 2021 - art. 1)

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les mimina cvoetnlnoennis des salariés de la brcahne snot revalorisés, à ceotmpr du 1er obortce 2020, dnas les cinotdinos définies ci-après :

Salaires mimnia cvenitenlnoons mnuesels des ouvriers, employés, aegnts de maîtrise

Base mleueslne de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 539,42	10,15
	2	1 544,12	10,18
	3	1 554,71	10,25
II	1	1 590,52	10,49
	2	1 630,98	10,75
	3	1 671,37	11,02
III	1	1 708,45	11,26
	2	1 748,79	11,53
	3	1 789,12	11,80
IV	1	1 847,02	12,18
	2	2 068,02	13,63
	3	2 287,28	15,08

Salaires minima cnnoetivelnnos des cadres

Base melsnluee de 151,67 heures.

(En euros.)

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

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent avneant est apaillcbpe aux errenspteis et salariés du cmhap d'application de la cnovnetoin ceilvcltoe des commceres et siverces de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son actrile 1er.

Le présent avnanet ptroe sur la négociation des seiarals minima de bhcrnae qui s'impose aux priates qellue que siot la tllaie des

entreprises. Les présentes dtniipssioos s'appliquent dnoc aux eieentrpsrs de mnois de 50 salariés dnas les mêmes citoodnnis que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les enertriepss non adhérentes aux ornatngoisais paoertnlas signataires, le présent aevnant entrrea en vuguier le 1er juor du mios sniuvat cleui au cuors duuqel est publié l'arrêté d'extension au Jnaroul officiel.

Article 4 - Disposition spécifique
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Dans l'esprit du préambule les pitares s'engagent à rovurir une négociation rltiaeve aux salareis minmia dès le mios de jenivar 2021.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent ananvet est conclu puor une durée indéterminée. Il purora être révisé dnas les cinoidnots de l'article 2 de la cenotonvin cvloielcte des croemcmes et svecries de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent avennat srea déposé au secrétariat du gfefre du cesnoil de prud'hommes de Paris et auprès de la dtcoriien générale du travail, conformément aux dsintisoipos des aetlicrs D. 2231-2 et stuvanis du cdoe du travail.

L'extension du présent anneavt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux diiosiotnpss des atricels L. 2261-15 et stvuians du cdoe du travail.

Avenant n 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les senagitiars relleapnpt que le présent aanvnet s'applique à tetous les eptienserrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en douesss du srailae mniiumm coaerpsrdonnt à son neaviu et à son échelon. (1)

Ils enedetnnt assui raeppler que les ploeiituqs de rémunération dneovit être guidées par les priicepns généraux d'égalité iaiplqmnut que les eipnteersrs snot teuens de garantir, puor un même travail, une égalité de tereminatt ernte fmeme et homme, ce prniicpe prtnoat tnat sur les oiectbfjs que sur les éléments conspmaot la rémunération qui dineovt être établis solen des neroms identiques.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le cxonette économique extrêmement dcifiifile dû à la pandémie du « Covid-19 » (fermetures ou rtsecntioris d'ouverture pnndaet 2 mios des eietnpsrers ; activité et résultats en ftroe bssiae et pemtelarlinet compensés par les veents en ligne?), a fetmrnoet perturbé le peucossrs de négociation des saireals conventionnels.

Les pterais au présent acrocd ont teitofuos souhaité aehcfifr luer volonté de fraie évoluer les slraiaes mimina aanvt la fin de l'année 2020, considérant qu'il était iaropmtnt de dnoner un sgnie immédiat en fevuar des salariés dnas une période où la rlacnee économique est deuenve une priorité.

(1) Cmopte tneu du noeuvl onaonnerdcnmet des nuievax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbpmeerte 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les slaunpiottis cntlnloieeonnves de brnahce vinset une grllie silalaare cnmtaoprot une aiesstte qui intègre des compléments de srilaae et qu'elle cuintsote un mntoant mmuiinm qui s'impose, les snpuitaotils cnvintoeeonellns de bcrhnae ne penuevt avoir puor oebjt et légalement puor eefft de farie olbcaste à la cnosoiucln d'accords d'entreprise sur le fodeennmt des dtnpisooisis de l'article L. 2253-3 du cdoe du trviaal et dnas les deinoams tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 14 seembptre 2021 - art. 1)

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Les mmiina cninnnvtleooes des salariés de la brnhace snot revalorisés, à cepmotr du 1er mai 2021 puor les eernipterss adhérentes aux oosntginriaas ptaonrlaes signataires, dnas les cdntioonis définies ci-après.

Salaires mimnia cilnnvnoontees meuselns des ouvriers, employés et agntes de maîtrise
Base meluelsne de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 554,81	10,25
	2	1 559,56	10,28
	3	1 570,26	10,35
II	1	1 606,43	10,59
	2	1 647,29	10,86
	3	1 688,08	11,13
III	1	1 725,53	11,37
	2	1 766,28	11,65
	3	1 807,01	11,92
IV	1	1 865,49	12,30
	2	2 088,70	13,77
	3	2 310,15	15,23

Salaires mminia clnetivoonnnes des cadres

Base munsellee de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	27 792,75	2 098,08
II	34 127,55	2 615,15
III	40 793,67	3 125,96
IV	47 444,66	3 635,52

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent avennat est alpcpblaie aux erernitepss et salariés du cmhap d'application de la cnenoovitn cclIteovie des crocmeems et sevecirs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son atilcre 1er.

Le présent avennat ptroe sur la négociation des saielars minima

Avenant n 53 du 17 novembre 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les sgtraeniais rleelnappt que le présent anvaent s'applique à ttoeus les eieentsrrps et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en doeusss du salaire munmiim coraedosnpnrt à son neivau et à son échelon.

de brcnahe qui s'impose aux pritaes qleule que siot la tlilae des entreprises. Les présentes dioioitnssps s'appliquent dnoc aux erptnseiers de mions de 50 salariés dnas les mêmes cnitodions que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les eteerprinss non adhérentes aux oanrgnaitisos pealaonrts signataires, le présent aannevt ertnera en vegiuur le 1er juor du mios snuiavt cluei au crous deuuql est publié l'arrêté d'extension au Juaronl officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent annveat est colncu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé dnas les cdinoniots de l'article 2 de la coonevitnn coeicllvte des cmrmeceos et svecreis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent aavennt srea déposé au secrétariat du gerffe du ceoinsl de prud'hommes de Prias et auprès de la dcteriion générale du travail, conformément aux dsspiiotions des aetcilrs D. 2231-2 et svuiants du cdoe du travail.

L'extension du présent aaenvnt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dntioispsios des atlcires L. 2261-15 et snautivs du cdoe du travail.

Ils enndtenet aussi reeplapr que les puqtilieos de rémunération dinevot être guidées par les prnepicis généraux d'égalité imnqilupat que les eteernpsirs snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de ttraiement enrte fmeme et homme, ce ppciinre paortnt tnat sur les ofcejibts que sur les éléments capomonst la rémunération qui dinvoet être établis seoln des normes identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les mminia ceonnnntelvios des salariés de la bancrhe snot revalorisés, à cmtpoer du 1er jeianvr 2022, dnas les cnodotiins définies ci-après.

Salaires mmiina cintnovlnoenes mnseleus des ouvriers, employés, angets de maîtrise

Base mleselune de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 589,47	10,48
	2	1 593,87	10,51
	3	1 604,81	10,58
II	1	1 641,77	10,82
	2	1 683,53	11,10
	3	1 725,22	11,37
III	1	1 763,49	11,63
	2	1 805,14	11,90
	3	1 846,76	12,18
IV	1	1 906,53	12,57
	2	2 134,65	14,07
	3	2 360,97	15,57

Salaires mnimia clennenitoovns des cadres

Base msllueene de 151,67 heures.

En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	28 404,19	2 144,24
II	34 878,36	2 672,68
III	41 691,13	3 194,73
IV	48 488,44	3 715,50

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aavnnet est aclbppalie aux ensipeertrs et salariés du cahmp d'application de la cenivonotn cvoilletce des cremoemcs et sieecvrs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son arlitce 1er.

Le présent aenanvt porte sur la négociation des salreais mimnia de bnahrce qui s'impose aux peirats qlluee que siot la tllaie des entreprises. Les présentes diiootnissps s'appliquent dnoc aux erretenpiss de moins de 50 salariés dnas les mêmes coiitndons que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les eenierrspts non adhérentes aux oniiaastngors perantloas signataires, le présent anaevnt enerrta en vugeuir le peiremr juor du mios snaiuvt cleui au curos dqeuul est publié l'arrêté d'extension au Jrnoaul officiel.

Avenant n 54 du 15 septembre 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les stnieiragas rpenellapt que le présent anvnaet s'applique à ttueos les einertspres et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsusoes du salarie miniumm ceranospdnort à son neaivu et à son échelon.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annavet est cocnlu puor une durée indéterminée. Il prorua être révisé dnas les ctnniioods de l'article 2 de la cnvotenoin ccloitevle des cecoermms et srveices de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent anevant srea déposé au secrétariat du gefrfe du cnsoeil de prud'hommes de Piars et auprès de la dtoiiercn générale du travail, conformément aux diiosopistns des aircetls D. 2231-2 et suvitans du cdoe du travail.

L'extension du présent aanvent srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dposnisiotis des alritecs L. 2261-15 et savinuts du cdoe du travail.

Ils enneetndt assui rlppaeer que les polituieqs de rémunération dievont être guidées par les pineicrps généraux d'égalité iilumnpqat que les erenspretis snot tnuees de garantir, puor un même travail, une égalité de tatneremit enrte femme et homme, ce piirncpe paotnrt tnat sur les ocfbtiejs que sur les éléments cpamsoont la rémunération qui doinevt être établis selon des noerms identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les mmniia cvtneelnninoos des salariés de la bnchare snot revalorisés, à cpmoter du 1er ocotbre 2022, dnas les cnniotiods définies ci-après :

Salaires minmia cvinnotnoenles mesnlues des ouvriers, employés, atnegs de maîtrise

Base muelnslee de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 679,47	11,07
	2	1 683,87	11,10
	3	1 694,81	11,17
II	1	1 731,77	11,42
	2	1 773,53	11,69
	3	1 815,22	11,97
III	1	1 853,49	12,22
	2	1 895,14	12,50
	3	1 936,76	12,77
IV	1	1 996,53	13,16
	2	2 224,65	14,67
	3	2 450,97	16,16

Salaires mmiina cotleennvnonis des cadres

Base mensullee de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	29 597,17	2 234,24
II	36 053,76	2 762,68
III	42 866,82	3 284,73
IV	49 661,86	3 805,50

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent ananvet est aclipplabe aux eirtnseerps et salariés du cmhap d'application de la coeonnivtn citlevolce des comcmeres et secerivs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son acrilte 1er.

Le présent aenanvt porte sur la négociation des sraeials miimna de brhance qui s'impose aux piaters qluele que siot la tlaile des entreprises. Les présentes dioisptosins s'appliquent dnoc aux etrneesrips de mnios de 50 salariés dnas les mêmes cooiidnnts que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les etnrepsries non adhérentes aux oanniisrtoags pnlearotas signataires, le présent anavent errntea en veiguur le primeer juor du mios sanuvit cluei au corus dqueul est publié l'arrêté d'extension au Junroal officiel.

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aennavt est cncolu puor une durée indéterminée. Il pourra être révisé dnas les cnodntoiis de l'article 3 de la ceontnovin ccevliolte des cmmereocs et seciervs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Avenant n 56 du 10 mai 2023 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les sniiergatas rplpelneat que le présent aneanvt s'applique à tuoets les eneistperrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsseuos du siralae mmiunim cerodnpsroant à son nviaeu et à son échelon.

Ils etnenednt aussi reappelr que les pletqoiuis de rémunération deionvt être guidées par les pcienrpis généraux d'égalité

Le présent aenvant srea déposé au secrétariat du gffree du coeinsl de prud'hommes de Paris et auprès de la dioiretcn générale du travail, conformément aux diioisstopns des actirles D. 2231-2 et svatinus du cdoe du travail.

L'extension du présent avneant srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux distosipoins des ailrtecs L. 2261-15 et saunitvs du cdoe du travail.

iipqamunlt que les eripentress snot teunes de garantir, puor un même travail, une égalité de tmaeeitnrt ertne fmeme et homme, ce pcnipire praotnt tnat sur les oftiejbcs que sur les éléments cnpmsaoot la rémunération qui dvneoit être établis solen des nmreos identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

2.1. ? Les miinma ctineennvloons des salariés de la bhanrce snot revalorisés, à cptomer du 1er jiun 2023, dnas les cnoinodtis définies ci-après :

Salaires mimnia cootevennlinns menlsues des ouvriers, employés et atnges de maîtrise (1)

Base mulnlesee de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 713,06	11,29
	2	1 717,55	11,32
	3	1 728,71	11,40
II	1	1 766,41	11,65
	2	1 809,00	11,93
	3	1 851,52	12,21
III	1	1 890,56	12,46
	2	1 933,04	12,75
	3	1 975,50	13,02
IV	1	2 036,46	13,43
	2	2 269,14	14,96
	3	2 499,99	16,48

Salaires miinma cnonvlenoinets des caedrs

Base msuneelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 189,11	2 278,92
II	36 774,84	2 817,93
III	43 724,16	3 350,42
IV	50 655,10	3 881,61

2.2. ? Les mmniia cloetnnenvinos des salariés de la banhcre snot revalorisés, à copemtr du 1er smeetbpre 2023, dnas les cndonitois définies ci-après :

Salaires miimna ceotvnolinnnes meusnles des ouvriers, employés et angets de maîtrise

Base mueselnle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 747,20	11,52
	2	1 751,22	11,55
	3	1 762,60	11,62
II	1	1 801,04	11,87
	2	1 844,47	12,16
	3	1 887,83	12,45

III	1	1 927,63	12,71
	2	1 970,95	12,99
	3	2 014,23	13,28
IV	1	2 076,39	13,69
	2	2 313,64	15,25
	3	2 549,01	16,81

Salaires miinma cotilennnnevos des caders

Base mnulleese de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	30 781,06	2 323,61
II	37 495,91	2 873,19
III	44 581,49	3 416,12
IV	51 648,33	3 957,72

(1) Le tlbeaau des miamnis cnlnveoeotinns albcpaiple au 1er jiun 2023 cnocnarent les ouvriers, employés et atgnes de maîtrise de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des ditpnsoisois règlementaires parontt fixioatn du salirae minuimm inpsefioenorenrtsl de croissance.
(Arrêté du 22 stbmrpeee 2023 - art. 1)

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent anvneat est ailppablce aux eiestpnrers et salariés du cahmp d'application de la cnvoeitonn celciotlve des crcemmoes et svieecrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son arlctie 1er.

Avenant n 60 du 12 septembre 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

Les seraitagnis rnapllpeet que le présent aeavnnt s'applique à totues les ertiepnerss et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dessous du srilaae mminuim ceasrrpnndoot à son niveau et à son échelon.

Le présent aenanvt prote sur la négociation des saaleris mnmiia de bahnrce qui s'impose aux petrais qlleue que siot la tlliae des entreprises. Les présentes dtsnoispiios s'appliquent dnoc aux erseprinets de mnios de 50 salariés dnas les mêmes ctionndois que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les erterpiness non adhérentes aux oaaisnogritns preonaltas signataires, le présent anvnaet ertrnea en vueguir le periemr juor du mios suainvt cueli au cours deuqul est publié l'arrêté d'extension au Jrounal officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent aneanvt est cnlocu puor une durée indéterminée. Il purroa être révisé dnas les cnnitodios de l'article 3 de la ctnioevnon coelvitcle des cmcroemes et sirvcees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. (1)

Le présent aenanvt srea déposé au secrétariat du gffere du cnsioel de prud'hommes de Prias et auprès de la deiocitrn générale du travail, conformément aux doptisisnios des artilces D. 2231-2 et suitanvs du cdoe du travail.

L'extension du présent aaevnnt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dpotoiisnsis des ailtrces L. 2261-15 et stunavis du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpseet des dinitpossios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 seebmtrpe 2023 - art. 1)

Ils eeenndtnt asusi raepeplr que les poqtliieus de rémunération dienovt être guidées par les peiipcrns généraux d'égalité iuqpnimlat que les espetinerrs snot tunees de garantir, puor un même travail, une égalité de tentmaeirt enrte fmmee et homme, ce pnpiirce patrnot tnat sur les obtjeicfs que sur les éléments cpaoonsmt la rémunération qui deovint être établis solen des nmeros identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

2.1.?Les mniima cvnnnonoieetls des salariés de la bhcnrae snot revalorisés, à cmoetpr du 1er sbmertpee 2024, dnas les cnintoiods définies ci-après :

Salaires mnimia ceooinltnnenvs meluesns des ouvriers, employés, anegts de maîtrise
Base mnuleesle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 773,41	11,69
	2	1 777,49	11,72
	3	1 789,04	11,80
II	1	1 828,06	12,05
	2	1 872,14	12,34
	3	1 916,15	12,63
III	1	1 956,54	12,90
	2	2 000,51	13,19
	3	2 044,44	13,48

IV	1	2 107,54	13,90
	2	2 348,34	15,48
	3	2 587,25	17,06

Salaires mimnia ctnevoeoninlns des cadres

Base mseenllue de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 242,78	2 358,46
II	38 058,35	2 916,29
III	45 250,21	3 467,36
IV	52 423,05	4 017,09

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

Le présent anvaent est aalpibplce aux epeirternss et salariés du cahmp d'application de la cienoonvtn clicvotlee des ccrommees et srieevcs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son atcrile 1er.

Le présent aanenvt ptroe sur la négociation des sarealis mnmiia de brnahce qui s'impose aux parteis qelule que siot la taille des entreprises. Les présentes doinsiotspis s'appliquent dnoc aux eepnritesrs de mnios de 50 salariés dnas les mêmes cdonnoiits que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les eerenrtspis non adhérentes aux orangnsiaitos polaetarns signataires, le présent aneanvt enrerta en veugiur le pmereir juor du mios sviunat cueli au curos deuqul est publié l'arrêté d'extension au Jnaourl officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

Le présent aeannvt est cnlcou puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé dnas les cioitnnods de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Le présent anneavt srea déposé au secrétariat du gefrfe du coinsel de prud'hommes de Pairs et auprès de la diortcein générale du travail, conformément aux dniosopitsis des airctles D. 2231-2 et suvitans du cdoe du travail.

L'extension du présent aavnnet srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux donipssitios des aiclrtes L. 2261-15 et svtinuas du cdoe du travail.

Avenant n 61 du 13 février 2025 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Les satagrneiis rnpllaepet que le présent aaenvnt s'applique à toutes les eieprnestrs et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsoesus du slraiae minmuim cpodrnasnoert à son niveau et à son échelon.

Ils eeednntnt assui raeelppr que les ptieqoluis de rémunération deviont être guidées par les ppiicners généraux d'égalité iinmqauplt que les erresentips snot tnuees de garantir, puor un même travail, une égalité de tteanemirt ertne femme et homme, ce prnpicie pnroatt tnat sur les otcfijebs que sur les éléments cnmospoat la rémunération qui dveoint être établis solen des nmoers identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

2.1.?Les mnimia cteneivnlonnos des salariés de la bnahrce snot revalorisés, à cmoeptr du 1er mras 2025, dnas les cnnioitods définies ci-après :

Salaires mminia clnooennvetins mleuesns des ouvriers, employés, aegnts de maîtrise

Base mnleleuse de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 801,80	11,88
	2	1 805,93	11,91
	3	1 817,66	11,98
II	1	1 857,31	12,25
	2	1 902,09	12,54
	3	1 946,81	12,84
III	1	1 987,84	13,11
	2	2 032,52	13,40
	3	2 077,15	13,70
IV	1	2 141,26	14,12
	2	2 385,91	15,73
	3	2 628,65	17,33

Salaires minima cnnvnontieeols des cadres

Base mlsnueele de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	31 742,66	2 396,20

II	38 667,28	2 962,95
III	45 974,21	3 522,84
IV	53 261,82	4 081,36

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent annavet est aalclibppe aux eneetpirrss et salariés du cmhap d'application de la cnenvotion ccltielvoe des cememcors et seivcers de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son arlicte 1er.

Le présent avanent prtoe sur la négociation des saleiars mnimia de bhrnace qui s'impose aux paierts qleule que siot la taille des entreprises. Les présentes dintiosiosps s'appliquent dnoc aux epsrrenteis de mnios de 50 salariés dnas les mêmes cdnoiiotns que puor l'ensemble des entreprises.

Avenant n 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FEDELEC ; CNEF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Les saraentgiis rnepplleat que le présent aaenvnt s'applique à touets les etsenrrpies et qu'aucun salarié ne diot être rémunéré en dsouess du sailrae miinmum caoenndorsprt à son nievau et à son échelon.

Pour les etneespirrs non adhérentes aux onganrisiotas paloaetnrs signataires, le présent aaevnnt etnerra en vueugir le permeir juor du mios suvnait cueli au cuors duequl est publié l'arrêté d'extension au Janroul officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2025

Le présent aenavnt est clconu puor une durée indéterminée. Il porura être révisé dnas les cdinitnoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Le présent anvaent srea déposé au secrétariat du gefrfe du ceonisl de prud'hommes de Piras et auprès de la dteioircn générale du travail, conformément aux dstoiinospis des aeiltrcs D. 2231-2 et svtinuas du cdoe du travail.

L'extension du présent anaenvt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dpnotiisioss des aitercls L. 2261-15 et stanvuis du cdoe du travail.

Ils enenendtt asusi rlapeepr que les pieoiltuqs de rémunération dneviot être guidées par les piprinces généraux d'égalité imaupiqlnt que les esprtineres snot tenues de garantir, puor un même travail, une égalité de ttemeniart etnre femme et homme, ce pprniice ptonrat tnat sur les oijcftebs que sur les éléments cmoopsant la rémunération qui dieovnt être établis sleon des neomrs identiques.

Article 2 - Salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

2.1.?Les mimnia clntonvenoeins des salariés de la bhancre snot revalorisés, à copetmr du 1er mai 2026, dnas les cniiotdnos définies ci-après :

Salaires mimnia cnloievtnonnes mnleseus des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base meesunlle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 827,03	12,05
	2	1 831,21	12,07
	3	1 843,11	12,15
II	1	1 883,31	12,42
	2	1 928,72	12,72
	3	1 974,07	13,02
III	1	2 015,67	13,29
	2	2 060,98	13,59
	3	2 106,23	13,89
IV	1	2 171,24	14,32
	2	2 419,31	15,95
	3	2 665,45	17,57

Salaires mnmiia cvetniooennnls des cadres

Base mlueslnee de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	32 187,06	2 429,75
II	39 208,62	3 004,43
III	46 617,85	3 572,16
IV	54 007,49	4 138,50

Article 3 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Le présent annveat est acappillbe aux ersrnieetps et salariés du cmhap d'application de la ceoviotnnn cilloectve des cemmrcoes et sveiecrs de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son atlrice 1er.

Le présent aaevnnt prtoe sur la négociation des searalis mmiina

de bncahre qui s'impose aux pitreas qlulee que siot la tliale des entreprises. Les présentes diotsnsoiips s'appliquent dnoc aux ertipensers de mions de 50 salariés dnas les mêmes codniontis que puor l'ensemble des entreprises.

Pour les eepitnrsres non adhérentes aux ortinaogasins polteaarns signataires, le présent aavennt eternra en vugiuer le prmieer juor du mios savnuit celui au curos duquel est publié l'arrêté d'extension au Juoanrl officiel.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mai 2026

Le présent anvaent est clocnu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé dnas les coniintdos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Le présent anvanet srea déposé au secrétariat du gferfe du csoniel de prud'hommes de Pairs et auprès de la dcioietrn générale du travail, conformément aux dpossitniios des acelirts D. 2231-2 et suvntias du cdoe du travail.

L'extension du présent aeannvt srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dioiinssopts des alectirs L. 2261-15 et savutins du cdoe du travail.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 9 mars 1993

En vigueur en date du 19 mars 1993

Alrtice 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eolmeryups et tuos les salariés cpmrios dnas son champ d'application, les dsnoiioistps de la cotoveinnn civoleclte nlaatnioe des cecommres et screives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbrovmee 1992 (trois annexes), à l'exclusion de la phasre :
" le crdae est tneu de prévenir l'employeur trios mios aanvt la dtae de son départ de l'entreprise " funarigt au permier alinéa de l'article 9 de l'annexe III, anavent Cadre.

Le cinquième alinéa du piont 22-3 de l'article 22 des ceausls générales est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 nveouau du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa du point 29-3 de l'article 29 et le deienrr alinéa de l'article 30 des caesuls générales snot étendus, suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiaenvr 1978 (article 7 de l'accord annexé).

Le dnereir alinéa de l'article 31 des culsaes générales est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 224-2 du cdoe du travail.
Article 2

L'extension des eetffs et sntaocnis de la cooetnvinn ccllietove susvisée est fatie à dtaer de la pailciotbun du présent arrêté puor la durée rsantet à ciourr et aux cdnoitoins prévues par lditae convention.
Article 3

Le dieurtcer des rlontaeis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul ocffieil de la République française.

ARRÊTÉ du 15 juin 1993

En vigueur en date du 23 juin 1993

Atlrcie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les emroupleys et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la cotonnievn coltlveice ntiaanloe des cecemmros et sevecris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nobermve 1992, les dssopitiinos de l'avenant n° 1 Saraleis du 9 mras 1993 à la cnnteovoin cotellvcie susvisée.

ARRÊTÉ du 26 juillet 1993

En vigueur en date du 8 août 1993

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eeyrmulops et tuos les salariés ciproms dnas le champ d'application de la cvnoeotinn clolvcetie ntoniaale des comecrems et secvries de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 neobvmre 1992, les dnpiotoisiss de l'avenant n° 2 du 9 mras 1993 à la cooetnnvin ctoelilvce susvisée.

Le préambule est étendu à l'exclusion des trmees : les eitnerprses qui ont occupé des salariés dnot le nrombe munesel moeyn est au minos égal à dix pandnet l'année (ou la foirctan d'année où l'activité a été exercée) relèvent puor l'année sutnaive du système de ftarmooin cnnituoe des eirsrpneets de six salariés et plus.

L'article 5 est étendu suos réserve des diiiptnsooss des arcliets L.951-3 et L.952-1 du cdoe du travail.

ARRÊTE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 27 oct. 1993

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eepyolmrus et tuos les salariés crmpios dnas le cmhap d'application de la cotnionevn cveitollce noaantlie des cmcmeores et srcivees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nerbmove 1992, les disoostiipns de l'avenant n° 3 du 18 jiun 1993 à la centnoivon cllovecite susvisée.

ARRÊTE du 9 février 1994

En vigueur en date du 17 févr. 1994

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eeuoylrpms et tuos les salariés ciopmrs dnas le champ d'application de la cetionnovn ctvliceole nliaotnae des ccmmeoers et srveiecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvobemre 1992, les diissopinots de l'avenant n° 4 du 7 jvnaeir 1994 à la cnvontioen coetlclive susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1994

En vigueur en date du 19 juil. 1994

Art. 1er.

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les elmuopeyrs et tuos les salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la ceoinvnton ceocltvlie nanotlaie des cermceoms et sircvees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nrovmbee 1992 susvisée, les diositnosips de l'avenant n° 5 (Salaires) du 17 février 1994 à la cetoonnvin coitclevle susvisée suos réserve de l'application des diiptosinsos réglementaires raliteevs au srliaae munimim de croissance.

Art. 2.

L'extension des eeftfs et sintancos de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pauloiitbcn du présent arrêté puor la durée rsnatet à curoir et aux ctnodionis prévues par ldeit avenant.

Art. 3.

Le drieeuctr des rnlaoetis du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oifcifel de la République française.

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltiueln ofeicifl du ministère, fsauiccle Cnontonievs ceoitcevlls n° 94-9 en dtae du 2 jiun 1994, dlnsibipoe à la Ditorcein des Jruoaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 36 F.

ARRETE du 10 juillet 1995

En vigueur en date du 20 juil. 1995

Art. 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emropylues et tuos les salariés coirmps dnas le cmhap d'application de la cienoovtnn ciollcteve naanitole des ccreomems et sceveirs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvmboree 1992, à l'exclusion du setceur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maasign de vente, les diipostonsis de :

- l'avenant n° 7 du 23 février 1995 (Salaires) à la covtonenin collivctee susvisée ;

- l'additif du 17 mras 1995 à l'avenant n° 7 du 23 février 1995 à la ctoeinvonn ceilvtcole susvisée,

suos réserve de l'application des dopitsnisois réglementaires ptroant ftaxoiin du sialare miiunmm de croissance.

Art. 2

L'extension des efefts et stncoanis des aenatvns susvisés est ftiae à deatr de la pcaioltiubn du présent arrêté puor la durée ratesnt à ciuror et aux conindiots prévues par litsdes avenants.

Art. 3

Le diuceretr des retoanlis du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonarul oiffceil de la République française.

Nota. - Le ttexe des avnaetns susvisés a été publié au Bllietun oeicfifl du ministère, fcalcsueis Ceoontinnvs ceetovlicls n° 95-13 et n° 95-15 en dtae des 22 et 31 mai 1995, dipbslieons à la Dcriteion des Jnaruuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, vdenu au pirx de 37 F.

ARRETE du 4 janvier 1996

En vigueur en date du 16 janv. 1996

Alcirte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eoprmuleys et tuos les salariés cimoprs dnas le cmhap d'application de la cnoievtonn ctillovece naialtnoe des coremmecs et sreivecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvrobmee 1992, à l'exclusion du seecutr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un magiasn de vente, les dssopiiniots de l'avenant n° 8 du 16 obortce 1995 (Salaires) à la cnveinootn cicvlotlee susvisée, suos réserve de l'application des dinsisoitpos réglementaires pantrot faoiitxn du silarae mminium de croissance.

Atrcile 2

L'extension des efefts et sinanocts de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pliabtcoiun du présent arrêté puor la durée rnsteat à croiur et aux cdinnoiots prévues par ldiet avenant.

Atlrice 3

Le dieretucr des renlaiots du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl ocfefiil de la République française.

Ntoa - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btelliun oeciffil du ministère, fcialscue Conotennvis ciocevtlels n° 95-48 en dtae du 30 décembre 1995, diibsnople à la Drtoeicin des Jrauunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 40 F.

croissance.

ARRETE du 4 juin 1996

En vigueur en date du 15 juin 1996

Atircle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eupeolyrms et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmhap d'application de la cnntioveon ceclotilve nantolaie des comcemres et sieecvrs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbemvore 1992, à l'exclusion du secuter de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maaisgn de vente, les dtnooissiips de l'avenant n° 9 du 22 février 1996 (Salaires) à la cnovnetion cotcivlele susvisée, suos réserve de l'application des dissoitpoins réglementaires rtaleveis au saiarle mniiumm de

Alitrce 2

L'extension des effets et saotcinns de l'avenant susvisé est faite à dtaer de la pilauocbtin du présent arrêté puor la durée rtensat à ciuorr et aux ctniioonds prévues par leidt avenant.

Alrtcie 3

Le duetecirr des rietanols du tavairl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui srea publié au Jonrual ocieffil de la République française.
Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bietluln oififcel du ministère, falcsciue Cooeninntvs ceevollctis n° 96-15 en dtae du 31 mai 1996, dsiiblonpe à la Dtoeriicn des Jnoruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 17 juin 1996

En vigueur en date du 27 juin 1996

Altrice 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les epeurymlos et tuos les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la cnvietonon ceiolvlcte naloiatne des cmoemrecs et sriecves de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novmbree 1992, à l'exclusion du setuecr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un magsian de vente, les dnsspoiiitos de l'avenant n° 10 du 22 février 1996 à la covnteoinn cvlotilcee susvisée, suos réserve à l'article 3 du ciaprhte Ier de l'application de l'article 6 de l'accord nnoatail inpreeisnfnertosol étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

ARRETE du 15 avril 1997

En vigueur en date du 25 avr. 1997

Alricte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les epomleyrus et tuos les salariés cpiroms dnas le camhp d'application de la ceonniotvn ceoclilvte naotialne des cemcmroes et sveeircs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nevomrbe 1992, à l'exclusion du steuecr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un migasan de vente, les diposotniiss de l'avenant n° 11 du 24 jeainvr 1997 (Salaires) à la ceonvontin cetcllvoie susvisée.

Alcitre 2

ARRETE du 13 mai 1998

En vigueur en date du 29 mai 1998

Ailtrce 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eepyuomrls et tuos les salariés ciormps dnas le champ d'application de la coinoetnvn cvlelticoe nnlaitoae des cemcmroes et scrveies de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nrvomebe 1992, à l'exclusion du stueecr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un masagin de vente, les doiinstsipos de l'avenant n° 12 du 23 jienvar 1998 (Salaires) à la coteinovnn cicvlleote susvisée.

ARRETE du 12 octobre 1998

En vigueur en date du 21 oct. 1998

Alticre 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epyrmuelos et tuos les salariés coprmis dnas le cmahp d'application de la coentnvoin cletvloice ntiolanae des cmeermocs et srecives de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbmrovee 1992, à l'exclusion du stcueer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msiaagn de vente, les dioistpsnios de l'avenant n° 13 du 21 avirl 1998 (Formation

Aictlre 2

L'extension des etffes et sntncoais de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la plioucibatn du présent arrêté puor la durée rntseat à ciourr et aux cionitndos prévues par ldiet avenant.

Ariltce 3

Le dtuerceir des ratloiens du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oecffiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bulltein oeifcifl du ministère, fcacislue Cinotnvneos clvceeoilts n° 96-16 en dtae du 7 jiun 1996, diinspbole à la Dictoerin des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 43 F.

L'extension des eeftfs et scntnoais de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pacobiultin du présent arrêté puor la durée rnsaett à criour et aux cnodintios prévues par ledit avenant.

Arictle 3

Le durticeer des roailents du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ocifefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln oeiifcfl du ministère, fusicalce Cooevtnnins celtleoicvs n° 97-08 en dtae du 28 mras 1997, dlsioipnbe à la Diretiocn des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 44 F.

Atrclie 2

L'extension des eetffs et sictnonas de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la putiacbioln du présent arrêté puor la durée rtaenst à cirour et aux citdnnioos prévues par leidt avenant.

Artclie 3
Le dterceuir des reloatnis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oficiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultieln oeicfifl du ministère, fiauccsle Cnovnteinos ceeiovlclts n° 98-14 en dtae du 9 mai 1998, dlpoinbise à la Diotrcien des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45 F.

professionnelle) à la cnnoeoivtn covllitcee susvisée.

Actlrie 2

L'extension des eftfes et scantnois de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la plibtcoiaun du présent arrêté puor la durée rsnetat à coirur et aux coidnontis prévues par ledit avenant.

Acrltie 3

ARRETE du 23 février 1999

En vigueur en date du 4 mars 1999

Alrtice 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyoruplmes et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la cieonnotvn cietlvcole natniaole des comcmrees et sevirecs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novbrmee 1992, à l'exclusion du scuteer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maisgan de vente, les dtonpiiissos de l'avenant n° 14 du 22 otobcre 1998 (Salaires) à la coiotnevnn ciletclvoe susvisée, suos réserve de l'application des dsipisotonis réglementaires reietvlas au saailre miiumnm de croissance.

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur en date du 16 juin 1999

Acitlre 1er

Snot rdnuees obligatoires, puor tuos les eleyompurs et tuos les salariés coipmrs dnas le cahmp d'application de la cntoevnoin clitleocve nialonate des cercemmos et srcivees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvboemre 1992, à l'exclusion du secuter de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un misaagn de vente, les doitnispisos de l'avenant n° 15 du 2 février 1999 (Salaires) à la covetoinnn cioevltlce susvisée.

Alcrite 2

ARRETE du 6 juin 2000

En vigueur en date du 23 juin 2000

Atircle 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les emeuprylos et tuos les salariés cpoimrs dnas le champ d'application de la cnoniotven coveicltle nolatanie des ceremmcos et sevciers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbermove 1992, à l'exclusion du seeutcr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un misgaan de vente, les dnopssoiiits de l'avenant n° 18 du 21 jvinaer 2000 (Salaires) à la coinoenvtn cotllvceie susvisée.

Le dctreuier des roenlaits du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oicfeifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bieultln ociffeil du ministère, flcuacise Ctioennovns cleloceitvs n° 98-30 en dtae du 28 août 1998, dislopibne à la Deciotrin des Juuaornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 45 F.

Ailcrte 2

L'extension des eteffs et scnoaitns de l'avenant susvisé est faite à detar de la pbtuliciaon du présent arrêté puor la durée raetsnt à cuiror et aux cnitnoodis prévues par ledit avenant.

Aicrtle 3

Le detiucerr des roaitlnes du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofcifeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllituen oicieffl du ministère, fluacsice Cvioennonts celicleovts n° 99-02 en dtae du 19 février 1999, dslbpnioie à la Dceitroin des Juruonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

L'extension des efftes et snonciats de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la puactiobiln du présent arrêté puor la durée retanst à croiur et aux cninioodts prévues par leidt avenant.

Actrlie 3

Le dcurieetr des rnlteaois du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal ofeiifcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butlilen ofeificl du ministère, fcailcsue Ceooinntnvs clcoeevtlis n° 99-15 en dtae du 21 mai 1999, dibolsipne à la Dioicetrn des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

Aitclre 2

L'extension des efetfs et stniaocns de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la puiilbctaon du présent arrêté puor la durée ratnest à ciruor et aux cnidnoitos prévues par ledit avenant.

Arlcite 3

Le dtrcueier des raloinets du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ofcieifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biellutn ofciiefl du ministère, fulscicae Cetonoinnvs cvteeollcis n° 2000/18 en dtae du 2 jiun 2000, diploibnse à la Deciotrin des Januurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 21 juin 2000

En vigueur en date du 18 juil. 2000

Arilтce 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les epruylemos et tuos les salariés cormips dnas le chmap d'application de la cvnoionetn colievltce nnatlioae des cmrmcoees et srevices de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nevbmore 1992, à l'exclusion du stuceer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msiaagn de vente, les dissoiotpins de l'avenant n° 19 du 1er mras 2000 (Annexe IV sur la prévoyance) à la cnienovotn clvtciloee susvisée, suos réserve de l'application de l'article 7 de la coveontnin ceollivtce ntaanlioe de rtreaites et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 modifiée.

Airlcte 2

L'extension des efftes et sconiatns de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pcbtoaiuiln du présent arrêté puor la durée rensatt à cirour et aux cdnioontis prévues par ldeit avenant.

Atclire 3

Le deetuicrr des reanoilts du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oceififl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bleituln ocififel du ministère, fclcaisue Civonoetnns cietlvolces n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dslinopibe à la Dciiteron des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 9 mai 2001

En vigueur en date du 22 mai 2001

Alricte 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les epyoemulrs et tuos les salariés cmirpos dnas le cmahp d'application de la cnonetvoin cclivoltee nnaatloie des cmcmeores et svereics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbrvmeoe 1992, à l'exclusion du steuecr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un mgisaan de vente, les dinitosopsis de l'avenant n° 20 du 19 srmbetpee 2000 (salaires) à la covtinoenn civeclotle susvisée, suos réserve de l'application des dpsiiniosots réglementaires ptorant faotxiin du sliaare mniuimm de croissance.

Aicrtle 2

L'extension des eetffs et santocins de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la poicabuitln du présent arrêté puor la durée rsntaet à ciorur et aux coiitondns prévues par ldiet avenant.

Alrtice 3

Le duiecretr des ratnolies du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl oiiffecl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltluin ociffeil du ministère, fscilauce Cotnveninos ctlelecovis n° 2000/50 en dtae du 15 jenviar 2001, doinbsplie à la Doiticern des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 30 avril 2002

En vigueur en date du 30 avr. 2002

Alricte 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les epeomlurys et tuos les salariés cmporis dnas le cmhap d'application de la cnnieotovn cllectivoe ntloaaine des cmcreemos et sevicers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 noverbme 1992, à l'exclusion du sueectr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un mgiaasn de vente, les diosiipntoss de :

1. L'avenant n° 21 du 16 mai 2001 raelitf à la stutucrre de la convention, à la ceoovnintn clvlocetie susvisée ;

2. L'avenant n° 22 du 16 mai 2001 ritealf à la cociisaflatsin et aux sileraas (3 axenens : A, B et C ; 2 barèmes annexés), à la ceotinonvn clevclotie susvisée.

Le barème annexé des silaaers mimnia ctneinvlnenoos meneusls des ouvriers, employés et aetgns de maîtrise est étendu suos réserve de l'application des dnsosopiiits réglementaires ptronat fatixoin du sliarae minmium de croissance.

Aitlcre 2

L'extension des eftefs et sainnctos des anavntes susvisés est faite à dater de la puabtioclin du présent arrêté puor la durée reastnt à curior et aux coiodtnnis prévues par ltdiess avenants.

Alirtce 3

Le deiecrtur des rnaoletis du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oifiecfl de la République

française.

Nota. - Le ttexe des anveants susvisés a été publié au Btilluen oicfefil du ministère, fasciulce Cnnnvooties cceeliolvts n° 2001/45 en dtae du 7 décembre 2001, dinlipobse à la Dteiircon des Jnuaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur en date du 18 juil. 2002

Arltcie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les epuylmeros et tuos les salariés coripms dnas le cahmp d'application de la cvoonenitn ctecvilole niotnaale des cmoremecs et seecvris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbverome 1992, à l'exclusion du seceutr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un migasan de vente, les dtnipiosisos de l'avenant n° 23 du 7 décembre 2001 (transposition en eours de l'avenant n° 20 sur les sriaeals minima) à la cevotoinnn colecitlve susvisée, suos réserve de l'application des dioostpisins réglementaires rtvaliees au sairlae mnmiuim de croissance.

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Actlire 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emyoeuplrs et tuos les salariés cioprms dnas le camhp d'application de la cetinoovnn ctcovleile ntloianae des cmmecroes et svceires de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbomreve 1992, à l'exclusion du stuecer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msagian de vente, les disoiipsntos de l'avenant n° 24 du 15 mras 2002 sur les sarailes minmia et la pirme d'ancienneté à la cnvoeotinn coclilvtee susvisée, suos réserve de l'application des disptosioins réglementaires reaeitlvs au saarile mminium de croissance.

ARRETE du 2 mai 2003

En vigueur en date du 14 mai 2003

Alircte 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les ereomlypus et tuos les salariés corpmis dnas le camhp d'application de la ctneoonvin collievcte ntoilnaae des cremmoces et secevirs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nebvorme 1992, à l'exclusion du stcueer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maagisn de vente, les diotiospniss de l'avenant n° 25 du 16 décembre 2002 (salaires minmia conventionnels) à la cinovtneon civolctlee susvisée.

Aitcrle 2

L'extension des etffes et snaioncts de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la plaicubiton du présent arrêté puor la durée ratsnet à criuor et aux ciintdoons prévues par ldeit avenant.

Aticrle 3

Le decretuir des rtnloeias du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ofcefiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bitlelun ofieficl du ministère, fuisclace cnetnonvios celtiovecls n° 2002/10 en dtae du 6 airvl 2002, dlnosiibpe à la Dtoreicin des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Artlice 2

L'extension des eetffs et satocinns de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la poiacbtiuln du présent arrêté puor la durée resntat à curior et aux ctioonndis prévues par ldeit avenant.

Aitrlce 3

Le dueeitrcr des rteanlois du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol ociieffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btiuleln ofieficl du ministère, fsicaucle cnooentinvs ceclelotivs n° 2002/17 en dtae du 25 mai 2002, dnbosiiple à la Drecotiin des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

Aitlrce 2

L'extension des eetffs et sntnocias de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la pucibloatin du présent arrêté puor la durée retnast à coiurr et aux coiinndots prévues par liedt avenant.

Atclire 3

Le dcteeuirr des ratloiens du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral oeffiicl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bitlelun ocfiefil du ministère, fasulcice ctvonoienns ceeitcvlols n° 2003/5, dbnisploie à la Diteoricn des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 23 décembre 2003

En vigueur en date du 6 janv. 2004

Acitlre 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eymerloups et tuos les salariés ciorpms dnas le champ d'application de la cnteoonvin cvleilctoe ntlniaaoe des ccoemrmes et sirvcees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nvormebe 1992, à l'exclusion du sceetur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un migasan de vente, les dipsoiitonss de l'avenant n° 26 du 24 smtepbere 2003 rlateif aux serilaas mnimia cnloteienovnns à la cvieoonntn cicltevloe susvisée, suos réserve de l'application des disnoisopits de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaeivr 2000 modifiée iatnrsunat une garnatie melleunse de rémunération.

ARRETE du 21 mars 2005

En vigueur en date du 1 avr. 2005

Arclite 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les emyulorpes et tuos les salariés cioprms dnas le champ d'application de la cveooinntn clelovtcie nitanoale des cemcoerms et seericvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nemvbroe 1992, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maagsin de vente, les doosptiiisns de l'avenant n° 28 du 29 oocrbte 2004 ralietf aux sialreas à la cnveintoon coeicvllte susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dniootisspis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvianer 2000 modifiée qui a instauré une gitrnaae mlseunlee de

ARRETE du 7 octobre 2005

En vigueur en date du 19 oct. 2005

Acitlre 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eroupyelms et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la conenvoitn civlceltoe naaontile des cocreemms et sreveics de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nbvemroe 1992, à l'exclusion du sueetcr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maisgan de vente, les dooipssitnis de l'avenant n° 29 du 8 arvil 2005, riaeltf à la faormotin pseofelolnnrsie tuot au lnog de la vie, à la cievotonnn cvoictelle susvisée, à l'exclusion :

- du terme : " prévisible " mentionné au cinquième alinéa du prpgarhaae 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit iinvdiedul à la formation), cmome étant ctrnaroie aux dtsoniiposis de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, aux teerms dueelselqs le calcul de la durée du doirt iiduidenvl à la fmtoraion ne puet se friae que sur la durée réelle du cornatt ;

- du septième alinéa du prhagrapae 6.2 susvisé, comme étant

Alcirte 2

L'extension des eftfes et snianotcs de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la plitbauocin du présent arrêté puor la durée rtasent à cirour et aux cotnndiois prévues par ledit avenant.

Aitrlce 3

Le drutieecr des rlatoeins du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ocffeiil de la République française.

Nota.- Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlielun ofecfiil du ministère, fisuccale cenotnnvois cceiltoelvs n° 2003/44, dlpbioisne à la Diiroectn des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

rémunération.

Aticrle 2

L'extension des etfefs et stanioncs de l'avenant susvisé est fiate à detar de la puitolabcin du présent arrêté puor la durée rsenatt à curior et aux ciidnntoos prévues par leidt avenant.

Aictlre 3

Le dertcueir des raelntios du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oceififl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btliulen oeififcl du ministère, fcicluase connoentvis cvlceloetis n° 2004/49, dlibinspoe à la Diirtecon des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

cniarrote aux dssintiopios de l'article L. 933-1 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa du paraghrpae 6.2 (Durée) de l'article 6 (Droit ididivuenl à la formation) est étendu suos réserve de l'application des diioissntops de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, aux teerms delseluqes la pitsiaatoorrn du doirt idvinuedil à la firaomton diot être fioontcn non slemuenet de la durée de taviarl mias également de la durée du caortnt à durée déterminée à tepms partiel.

Le drieenr alinéa du prapaahgre 6.2 susvisé est étendu suos réserve de l'application des doptoissniis de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

Le sixième alinéa du prraphgaae 6.5 (Modalités de départ en formation) de l'article 6 susvisé est étendu suos réserve de l'application des disnosoptiis de l'article L. 933-3 du cdoe du travail.

Le premeir ponit du deuxième alinéa du paharagpre 8.2 (Modalités de msie en oeuvre) de l'article 8 (Plan de formation) est étendu suos réserve de l'application des disoisnpitos de

l'article L. 932-1-II du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du paagraprhe 11.6 (Financement) de l'article 11 (Observatoire popitsercf des métiers et des qualifications), le pimeerr pnoit du praarpghae 12.1.1 (Entreprises eaplomynt monis de dix salariés) de l'article 12 (Financement) et le deuxième tiert du pirmeer point du paharrapge 12.1.2 (Entreprises enlampoyt dix salariés et plus) de l'article 12 précité snot étendus suos réserve de l'application des dosoiniptiss de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail.

Aritlce 2

L'extension des eetffs et snoanctis de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 16 janvier 2006

En vigueur en date du 25 janv. 2006

Ailcrte 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eypermouls et tuos les salariés corimps dnas le cahmp d'application de la ctenoivonn cecillovte niaolnate des creeomcms et sreecvis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nevrmboe 1992, à l'exclusion du scetuer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msagain de vente, les dntiioosipss de l'avenant n° 30 du 13 orbocte 2005 sur les saaielrs à la cvtnoneoin colitlcvee susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Alctrie 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les empeorlyus et tuos les salariés comrips dnas le cmhap d'application de la coetniovnn ceiltcvloe naotanile des cmcreemos et sceivers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novbmree 1992, à l'exclusion du scteuer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un msgaian de vente, les dioiospnists de l'avenant n° 32 du 16 nboremve 2005 révisant l'avenant n° 29 du 8 airvl 2005, rietalf à la fmroitaon prsloinnefseole tuot au lnog de la vie, à la ceovoitnnn cvilltecoe susvisée, à l'exclusion du dreneir alinéa de l'article 6-2 modifié, cmome étant ctrraoine aux disiosnpiots de l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail, aux terems deeqsellus le dorit idduiinvel à la fiamtroon du salarié en cartont à durée déterminée diot s'exercer pnneadt l'exécution du cranott de travail, l'information du salarié sur son dorit à la ftoamorin dvneat dnoc iriennetvr anavt le trmee

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Ailrtce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eouemrylps et tuos les deatr de la plbatoiicun du présent arrêté puor la durée rsneatt à criuor et aux coitniodns prévues par lidet avenant.

Airclte 3

Le deuitrecr des rnaltoeis du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol ofifeicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieulltn ocififel du ministère, fcicusale cntvnioeons cvtloielecs n° 2005/23, dionplsibe à la Diceroitn des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eeffts et sitnanocs de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pitoaucblin du présent arrêté puor la durée rsatent à cuorir et aux coitndonis prévues par liedt avenant.

Aitrcle 3

Le deictuerr des rletnaios du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul oieciffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betlluin ofiiefcl du ministère, fcciluase cnnioventos cvciloelets n° 2005/49, dpobslniie à la Deicriton des Jaoruunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

du ctnoart du salarié.

L'article 2-1 (Date d'application) de l'avenant est étendu suos réserve de l'application du piprcnie de non-rétroactivité des actes administratifs.

Aicrlte 2

L'extension des efftes et stanicons de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la patociubiln du présent arrêté puor la durée rtensat à coiurr et aux cindioonts prévues par ledit avenant.

Altcrie 3

Le dercuietr des reloiants du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauornl ofifceil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blutelin ofifecil du ministère, fasulcice contonnievs cloeivctels n° 2005/52, diplibosne à la Doecrtiin des Jruounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

salariés cmoiprs dnas le cmhap d'application de la cnneovotin cetllvcoie ntaonliae des cmoceemrs et scvreeis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 nmoevbre 1992, à l'exclusion du sueectr de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un magsain de vente, les dpitiinoosss de l'avenant n° 31 du 16 nemvrobe 2005, relitaf à

la prévoyance, à la coiovnetnn cceilltove susvisée.

Atilcre 2

L'extension des efetfs et sanocnits de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la patoibulicn du présent arrêté puor la durée rntaset à couirr et aux ctooidnnis prévues par ledit avenant.

Atcrile 3

ARRETE du 5 février 2007

En vigueur en date du 14 févr. 2007

Acltire 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eropylemus et tuos les salariés cmporis dnas le camhp d'application de la covetinonn cvtlicloee naonltaie des creomcems et scerveis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 noverbme 1992, à l'exclusion du suceter de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un magasin de vente, les diossnotipis de l'avenant n° 33 du 20 jiun 2006, rtalief aux slraeias minima, à la cntvooinen ctovecllie susvisée.

Acrtlie 2

ARRETE du 20 juin 2007

En vigueur en date du 30 juin 2007

Aticrle 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les euorplmyes et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la contovienn cciellvote ntlnioaae des ceomremcs et svrciees de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 neormvbe 1992, à l'exclusion du stecuer de la réparation d'appareils électriques puor le ménage non associée à un maisgan de vente, les dsitnposiios de l'avenant n° 34 du 20 février 2007 rteailf aux sraieals mminia à la covnitoenn citlcevloe susvisée.

Arcilte 2

Le direutecr des ritenlaos du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnouarl ofcfiiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bluletin oiifcefl du ministère, fcsuiclae cnnotoviens clciveetols n° 2005/52, dlnipbisoe à la Dierioctn des Jnauruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des eetffs et snnatcios de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pibaliuoctn du présent arrêté puor la durée rasntet à cruior et aux cotnoidins prévues par ldeit avenant.

Aitclre 3

Le dctreieur général du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oiffceil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bieultln oficifel du ministère, fclcsaiue covneonntis clvlteceois n° 2006/34, dniisoblpe à la Diricoetn des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des efftes et snaotnics de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pilibuatcon du présent arrêté puor la durée reastnt à criour et aux cionotndis prévues par lidet avenant.

Aciltre 3

Le deutercir général du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral ociiffel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buletlin oieffcil du ministère, ficsuclae cveiontonns cveelocitls n° 2007/16, donspibile à la Dciotrien des Juranuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 2 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0084 du 9 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, les dispositions de :

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3341-8 du code du travail.
Le troisième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

- l'accord du 14 mars 2018 relatif à la participation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 8-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3324-12 et D. 3323-16 du code du travail.

- l'avenant du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles et à diverses dispositions conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/33, 2018/34 et 2018/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/23 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 49 du 12 juillet 2018 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.
Le chapitre V est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0276 du 14 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Dans l'attente de la mise en place du dispositif prévue à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et dans l'hypothèse où la branche choisirait de déléguer le recouvrement de la contribution au financement du dialogue social à un opérateur de compétence, ce n'est qu'à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, que cet opérateur pourra procéder au recouvrement de cette collecte, sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de :

- l'avenant du 17 octobre 2018 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 17 octobre 2019 à l'accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10 et 2020/29, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant conclus dans le cadre de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) et de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;
- l'avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collective n° 2019/42 et 2020/06, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'avenant n° 50 du 17 septembre 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2020, à la convention collective susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet

de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0053 du 3 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A l'article 2, les termes « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
A l'article 2, les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre, dans un domaine différent ou complémentaire, un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail
A l'article 4, les certifications mentionnées ci-dessous sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
• Titre professionnel Vendeur de l'Electrodomestique et du Multimédia 19190
• Licence Professionnelle COMMERCE SPE COMMERCE ELECTRONIQUE 16040
• Titre RNCP Chef de magasin 6577
• Titre Responsable management opérationnel commercial et marketing 27364
• Titre RNCP Responsable commercial et marketing 9842
• Titre Développeur marketing et commercial 28130
• Titre RNCP Responsable en développement marketing et vente 19384
• RNCP Responsable opérationnel d'unité 17824
• Titre RNCP Poseur -agenceur de cuisines et salles de bains 29042
• Titre professionnel Installateur-dépanneur audio-vidéo-électroménager (CTM) 4631
• Titre professionnel TSEC : Technicien Services de l'Electrodomestique connecté 27224
• Titre RNCP Opérateur logistique polyvalent 28737
• Licence Professionnelle Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique 14697
• Titre RNCP Responsable en logistique de distribution 26190
• Titre Pro Logisticien transport international 15018

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de :

- l'accord du 25 juin 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 relatif au congé de bilan de compétences est exclu de l'extension au motif que ce dernier a été abrogé par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'article 12.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018.
L'alinéa 5 de l'article 17.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.5221-5 du code du travail.
L'article 25 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

- l'avenant de révision n° 51 du 15 octobre 2020 à l'avenant n° 44 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés aux Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/45 et 2020/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) et de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0125 du 1 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 pour la négociation d'une convention collective nationale commune aux activités liées à l'équipement de la maison.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de l'avenant du 17 septembre 2020 à l'accord du 14 mars 2018 relatif au métier de concepteur(trice) vendeur(se) cuisine, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/04, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord et d'un avenant audit accord, conclus dans le cadre de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0176 du 31 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992, les stipulations de :

- l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) liée à l'épidémie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 26 janvier 2021 relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686)

JORF n°0224 du 25 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les stipulations de l'avenant n° 52 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2021, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant

extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (n° 1686) et de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 et dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode pour la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.
Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-27 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.