

Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Titre I : Clauses générales](#)
- [Titre II : Avenant cadres](#)
- [Titre III : Classification - Avenant n° 22 du 16 mai 2001](#)
- [Titre IV : Salaires minima - Avenant n° 22 du 16 mai 2001](#)
- [Titre V : Prévoyance - Avenant n° 19 du 1 mars 2000](#)
- [Titre VI : Formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993](#)

[Préambule](#)

Préambule

La présente convention comporte les textes suivants :

TITRE Ier

CLAUSES GÉNÉRALES

TITRE II

AVENANT " CADRES " (ex-annexe III)

TITRE III

CLASSIFICATION (ex-annexe I)

TITRE IV

SALAIRES MINIMA (ex-annexe II)

TITRE V

PRÉVOYANCE (ex-annexe IV)

TITRE VI

EMPLOI ET FORMATION (ex-annexe V)

Titre I : Clauses générales

Objet - Champ d'application.

1. 1. Champ d'application

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

d'une part,

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

Champ d'application. — Objet.

1. 1. Champ d'application

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

d'une part,

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

Durée et dénonciation.

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

Révision.

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

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

Commissions mixtes et paritaires.

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

de leur participation à ces commissions.

Liberté d'opinion et droit syndical.

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

Formation économique, sociale et syndicale.

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

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

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

Réunions syndicales.

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

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

Délégués du personnel.

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

Comité d'entreprise.

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

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

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

Comité de groupe.

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

Etablissements multiples : représentation du personnel.

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

Règlement intérieur.

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

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

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

Egalité professionnelle.

13-1. Principe directeur

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

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

13-2. Mise en oeuvre pratique

Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

14-1. Principe directeur

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

Embauche.

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

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

Période d'essai.

16-1. Principe directeur

Le contrat de travail n'est considéré comme conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. A titre transitoire et dans l'attente de l'application de la nouvelle classification, celle-ci est d'un mois

pour les salariés ayant un coefficient hiérarchique inférieur à 246 et de deux mois pour les salariés non cadres ayant un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 246.

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

Emploi et salaires.

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

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

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

17-1. Rémunération - Définition

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

Modification de la situation professionnelle du salarié.

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

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

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

Modification de la situation personnelle du salarié.

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son

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

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

Durée du travail.

20-1. Durée du travail

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

20-2. Heures supplémentaires

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

Nocturne.

21-1. Principe directeur

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

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

21-2. Mise en oeuvre pratique

Salariés travaillant à temps partiel.

22-1. Principe directeur

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

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

Frais pour déplacement professionnel.

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

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

Prime d'ancienneté.

24-1. Principes directeurs

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

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

Jours fériés.

25-1. 1er Mai

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

25-2. Autres jours fériés

Le personnel, quelle que soit sa durée de travail après trois mois d'ancienneté, bénéficie chaque

année de sept autres jours fériés chômés et payés. Toutefois, dans le cas où l'horaire est réparti sur moins de cinq jours, le nombre de jours fériés chômés et payés est calculé proportionnellement au nombre de jours contractuels arrondi à la valeur supérieure.

Congés payés annuels.

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

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

- soit le dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence (formule dite du dixième) ;

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

Congés spéciaux de courte durée.

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

27-1. Congés pour événements familiaux

Service national obligatoire.

28-1. Passage au centre de sélection

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

28-2. Accomplissement du service national obligatoire

Maladie.

29-1. Dispositions communes

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

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

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

Accident du travail ou maladie professionnelle.

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

Maternité.

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

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

Congé parental d'éducation.

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

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

Education des enfants - Résiliation du contrat de travail.

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

Délai-congé (préavis).

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

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

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

Licenciement.

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

Indemnité de licenciement.

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

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;

Recherche d'emploi.

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

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

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

Départ en retraite.

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

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

Retraite complémentaire.

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

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

Formation.

40-1. Apprentissage et formation initiale

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

présente convention.

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

Hygiène et sécurité.

41-1. Formation des salariés à la sécurité

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

-à l'embauche ;

-lors d'un changement de poste ;

-en cas de modification du matériel de sécurité ;

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

-en cas de modification de l'agencement des locaux et notamment sur les risques spécifiques à l'entreprise notifiés par la médecine du travail.

Interprétation.

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

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

Conciliation.

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

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

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

Autres dispositions.

La présente convention entrera en vigueur au *1er janvier 1993*.
Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

() Voir préambule.*

Dépôt légal.

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

Adhésion.

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

Extension.

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

Titre II : Avenant cadres

Champ d'application.

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

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

Classification des cadres.

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

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

3-1. Engagement et période d'essai

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

Durée du travail.

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

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

Prime d'ancienneté.

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

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

6.1. Maladie

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

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

Délai-congé (préavis).

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

Indemnité de licenciement.

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

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai-congé ;

- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins un an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;

Allocation de départ à la retraite.

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

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

Mutation ou changement d'affectation.

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

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

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

Préambule

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

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

Champ d'application

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

Le système de classification

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

de fonction.

La méthode des critères classants.

Présentation des critères

Trois critères classants ayant la même importance ont été retenus :

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

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

a) le degré de liberté que requiert l'emploi dans l'exécution des activités qu'il recouvre ;

Application Application de la grille de classification.

1. Emplois-repères

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

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

- ils sont présents dans presque toutes les entreprises ;

- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

Situation des salariés débutant dans la profession.

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

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

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

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

Prime d'ancienneté.

(texte modificateur)

Groupe technique de la classification.

1. Constitution du groupe technique de classification

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

Il est composé :

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

Passage à la nouvelle classification.

1. Date d'application

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

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

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

2. Mise en place dans l'entreprise

Dépôt et extension.

1. Dépôt légal

Le texte du présent avenant composé des :

Titre III comportant les annexes :

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

Titre IV : Salaires minima,

Grille de classification des emplois.

Agents de maîtrise

Classification des emplois de cadres

Définition

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

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

Position I

Les emplois-repères et leur classification

I. - DÉFINITION

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

- ils sont présents dans presque toutes les entreprises ;

- ils concernent le plus grand nombre de salariés.

II. - LISTE DES EMPLOIS-REPÈRES

A. - Pour les ouvriers et employés :

1. Filière vente :

Vendeur (fiche 1)

Vendeur de système (fiche 2)

2. Filière SAV - Livraison-installation :

Table de correspondance à la mise en application

Classification " Parodi 1968 " et nouvelle classification

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

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers,

employés, agents de maîtrise (base hebdomadaire 39 heures) pour les années 2003 à 2006 (période de transition)

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

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

1. Versement de prestations en cas de décès ;
2. Versement d'indemnités journalières complétant celles de la sécurité sociale ;
3. Versement d'une rente d'invalidité complétant celle de la sécurité sociale ;
4. Versement d'indemnités journalières pendant le congé légal de maternité ;

Garantie décès, invalidité absolue et définitive.

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

Option 1 :

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

Si le salarié était au moment de l'événement :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 75 % du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement ;

Garantie incapacité de travail - Invalidité.

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

Garantie maternité.

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

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

Rente de conjoint survivant.

5.1. Rente de conjoint survivant

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

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

Cotisation.

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

Information des salariés.

L'entreprise est tenue de remettre à son salarié lors de son embauche, la notice d'information

fournie par l'organisme assureur.

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

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

Organisme gestionnaire.

8.1. Désignation

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

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

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

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

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

Comité paritaire de gestion du régime conventionnel de prévoyance.

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

Durée - Révision - Dénonciation.

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

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

Titre VI : Formation - Avenant n° 2 du 9 mars 1993

Chapitre Ier : Formation continue dans les entreprises de moins de 10 salariés

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

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

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

Communication

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

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

Congé individuel de formation

Chapitre II : Formation continue

Congé individuel de formation

Chapitre III : Formations par la voie de l'apprentissage

Fonds concernés.

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

Bénéficiaires des fonds collectés.

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

Affectation des fonds.

Supprimé par avenant n° 35 du 25 septembre 2007.

Gestion des fonds.

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

Taxe d'apprentissage.

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

Evolution

Suivi de l'accord.

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

Evolution du système.

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

Evolution du dispositif du titre VI

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

Chapitre IV : Evolution des dispositions du titre VI

Suivi de l'accord.

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

Evolution du système.

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

Evolution du dispositif du titre VI

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

de leur choix.