

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

---

ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650270M

IDCC : 1686

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## TITRE I<sup>ER</sup>

### CADRE JURIDIQUE

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application et portée*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992.

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

## TITRE II

### SENSIBILISATION À L'IMPORTANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

#### Article 2

##### *Accueil des jeunes dans l'entreprise*

#### Article 2.1

##### *Stages en entreprise*

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

- le stage ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;

- un délai de carence doit être observé entre les stages sur un même poste conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation ;
- une gratification doit être accordée au stagiaire dans les conditions définies par le code de l'éducation ;
- en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie des autorisations d'absence équivalentes à celles prévues pour les salariés ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés ainsi qu'aux titres-restaurant, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport, dans les conditions de l'article L. 3261-2 du code du travail ;
- l'entreprise d'accueil désigne un tuteur.

## **Article 2.2**

### *Insertion des jeunes dans l'entreprise*

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

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

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

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

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

## **Article 3**

### *Entretien professionnel*

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

## **Article 3.1**

### *Bénéficiaires*

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

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

## **Article 3.2**

### *Finalité*

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

L'entretien professionnel est distinct, dans son objet, d'un éventuel entretien annuel d'évaluation existant dans l'entreprise. Néanmoins, quand deux entretiens sont organisés à la suite l'un de l'autre, ils donnent lieu à l'établissement de documents distincts.

Au cours de l'entretien professionnel, une information est donnée au salarié sur les dispositifs de formation existants.

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

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

## **Article 3.3**

### *Etat récapitulatif*

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

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier, si au cours des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens prévus à l'article 3.1 du présent accord et, d'autre part, d'apprécier si au cours de cette période il a :

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, de tous les entretiens auxquels il avait droit et/ou si au moins deux de ces trois critères ne sont pas atteints, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation, conformément à l'article L. 6323-13 du code du travail :

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

L'appréciation du temps de travail et le volume de l'abondement est celui en vigueur au moment de l'entretien tenu tous les 6 ans.

### **Article 3.4**

#### *Remise d'un document écrit*

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

L'entretien prévu tous les 6 ans donnera également lieu à la remise d'un document écrit, qui recense, en outre, les informations décrites à l'article 3.3 du présent accord.

### **Article 4**

#### *Bilan de compétences*

#### **Article 4.1**

##### *Objectif et publics*

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

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

Le congé de bilan de compétences est ouvert :

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

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

#### **Article 4.2**

##### *Durée du congé de bilan de compétences*

La durée maximum du congé est de 24 heures, consécutives ou non, par bilan. Il peut être réalisé en dehors du temps de travail ou pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur.

#### **Article 4.3**

##### *Modalités de mise en œuvre du bilan de compétences*

##### **Article 4.3.1**

###### *Bilan à l'initiative du salarié*

Le salarié présente par écrit à l'employeur sa demande 2 mois avant le début du congé indiquant les dates, la durée, la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié pour la réalisation de son bilan de compétences.

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

En cas de report par l'employeur de l'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois.

##### **Article 4.3.2**

###### *Bilan à l'initiative de l'employeur*

Le bilan de compétences peut éventuellement se faire à l'initiative de l'employeur, notamment dans le prolongement de l'entretien professionnel, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas,

l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai suffisant pour lui permettre de s'organiser. Le refus d'un salarié de consentir à effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

## **Article 5**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 6**

### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

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

## **TITRE III**

### **DISPOSITIFS DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

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

## **Article 7**

### *Plan de formation*

#### **Article 7.1**

##### *Objectif et publics*

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

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

#### **Article 7.2**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Dans cet esprit et dans le cadre de son plan de formation, l'entreprise aura une attention toute particulière sur le fait que :

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

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

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

#### **Article 7.3**

##### *Prise en charge*

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

## **Article 8**

### *Compte personnel de formation (CPF)*

La volonté des parties à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation



(CPF), en considérant notamment que les salariés ne devaient plus perdre leurs droits à formation quand ils changeaient d'emploi ou quand ils connaissaient une période de chômage. Les parties au présent accord estiment également nécessaire de valoriser ce dispositif afin de lui donner sa pleine mesure.

## **Article 8.1**

### *Principe*

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

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

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

## **Article 8.2**

### *Durée*

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

- 24 heures par année de travail pendant 5 ans, dans la limite de 120 heures ;
- puis 12 heures par année de travail, pendant 2 ans et demi, jusqu'à 150 heures.

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

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

## **Article 8.3**

### *Modalités d'acquisition du compte personnel de formation*

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

## **Article 8.4**

### *Abondement du compte personnel de formation*

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et conformément aux modalités prévues au I de l'article L. 6223-4 et à l'article L. 6323-15 du code du travail.

## **Article 8.5**

### *Mise en œuvre du compte personnel de formation*

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

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



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

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

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

## **Article 8.6**

### *Formations éligibles au compte personnel de formation*

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

Les autres formations sont celles définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

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

## **Article 8.7**

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

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

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

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

## **Article 9**

### *Congé individuel de formation (CIF)*

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

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

## **Article 10**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

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

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

## **Article 11**

### *Périodes de mise en situation en milieu professionnel*

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

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

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

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

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

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

## **Article 12**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

#### **Article 12.1**

##### *Objectif et publics*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à tout salarié, à son initiative, de faire valider des compétences acquises, en milieu professionnel ou non, et d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un certificat de qualification à finalité professionnelle, à condition d'avoir exercé pendant une durée continue ou non de 3 ans des activités en rapport avec la validation demandée.

#### **Article 12.2**

##### *Durée de l'autorisation d'absence*

Le salarié peut demander une autorisation d'absence d'une durée de 24 heures maximum, consécutives ou non, pour suivre une action de VAE. Lorsqu'elle est effectuée pendant le temps de travail, elle donne lieu au maintien de la rémunération.

#### **Article 12.3**

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

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

S'agissant d'une démarche individuelle et volontaire du salarié, la VAE peut être réalisée dans le cadre soit du congé individuel de formation (CIF), soit du compte personnel de formation (CPF), en accord avec l'employeur.

Le salarié présente sa demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début prévu de son absence, en précisant le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle postulé, les dates, la nature et la durée des actions permettant la validation ainsi que l'identité de l'autorité délivrant la certification.

L'employeur informe par écrit le salarié de sa réponse dans le mois suivant la réception de la demande. En cas de report d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut pas excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

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

## **Article 13**

### *Professionnalisation*

## **Article 13.1**

### *Contrat de professionnalisation*

## **Article 13.1.1**

### *Objectifs et publics*

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

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

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux publics suivants :

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

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

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

## **Article 13.1.2**

### *Durée*

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

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

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

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

De même, dès lors que les référentiels de formation l'exigent, le volume d'heures de formation professionnelle et/ou technologique pourra être porté à plus de 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation dans la limite de 50 % de sa durée et sans être inférieur à 200 heures.

### **Article 13.1.3**

#### *Axes de formation et qualifications*

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

- technique ;
- commercial ;
- logistique ;
- administratif.

La CPNEFP actualisera les axes de formation prioritaires éligibles.

Les qualifications visées par le contrat de professionnalisation sont :

- les certifications inscrites au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
- les diplômes de l'éducation nationale ;
- les titres à finalité professionnelle ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ;
- ou une qualification reconnue par la classification de la convention collective nationale.

### **Article 13.1.4**

#### *Rémunération*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum qui ne peut pas être inférieur aux pourcentages définis ci-dessous.

Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans :

- 65 % du Smic ;
- 75 % du Smic s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et de moins de 26 ans :

- 75 % du Smic ;
- 80 % du Smic s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pour les bénéficiaires âgés de 26 ans et plus :

- 85 % du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au Smic.

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

### **Article 13.1.5**

#### *Prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques et frais annexes*

Les coûts pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge dans la limite du forfait horaire applicable au contrat de professionnalisation, fixée par décret. Il est modulable selon les priorités définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

### **Article 13.1.6**

#### *Renouvellement des contrats de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois dans l'un des cinq cas suivants :

- échec du salarié aux épreuves d'évaluation ;
- congé de maternité du salarié ;
- arrêt maladie du salarié ;
- arrêt accident du travail du salarié ;
- défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 13.1.7**

#### *Modalités de mise en œuvre du contrat*

L'employeur détermine avec le candidat au contrat de professionnalisation au cours d'un entretien auquel participe le tuteur, et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'organisme financeur déclenchera la mise en œuvre du contrat.

### **Article 13.1.8**

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

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

### **Article 13.2**

#### *Périodes de professionnalisation*

#### **Article 13.2.1**

##### *Objectif et publics*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés telles que définies par l'article L. 6324-1 du code du travail.

#### **Articles 13.2.2**

##### *Axes de formation*

Les formations recouvrent trois axes :

- l'adaptation des compétences :
  - acquisition d'une qualification spécifique ;
  - évolution des technologies ;
  - évolution du métier ;

- le développement de parcours professionnels : développement des responsabilités, reprise d'entreprise ;
- autres : emplois menacés, changement de métier.

La CPNEFP actualisera les axes de formation.

Sont également éligibles les formations permettant au salarié d'acquérir un titre, un diplôme, un certificat de qualification professionnelle (CQP, CQPI) ou une qualification reconnue par la classification de la branche ou celle de l'entreprise.

### **Article 13.2.3**

#### *Déroulement de la formation*

A l'initiative de l'employeur, elles sont effectuées, par des salariés ayant une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles.

Il en est de même des périodes inscrites au plan de formation.

### **Article 13.2.4**

#### *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est réalisée après accord écrit de l'employeur et du salarié. Cet accord comporte :

- les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation ;
- les caractéristiques de l'évolution de l'emploi tenu et/ou de l'emploi visé ;
- les engagements de l'employeur, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- les modalités d'évaluation des compétences ;
- les critères d'évaluation.

L'acceptation de la prise en charge des frais pédagogiques par l'OPCA déclenchera la mise en œuvre de la période de professionnalisation.

### **Article 13.2.5**

#### *Financement*

Les formations entrant dans la mise en œuvre des périodes de professionnalisation prioritaires de la branche sont éligibles au financement par l'OPCA ayant la gestion des fonds de la professionnalisation, sur présentation de l'accord écrit cosigné par l'employeur et le salarié.

### **Article 14**

#### *Apprentissage*

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance de l'apprentissage qui a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle.

Elles souhaitent privilégier la mise en œuvre de ce type de contrat dans tous les métiers de la branche.

## **Article 15**

### *Tutorat*

### **Article 15.1**

#### *Objectifs et publics*

Le tuteur est chargé :

- d’accueillir, d’aider, d’informer, de guider et d’accompagner l’insertion professionnelle de nouveaux salariés au sein de l’entreprise ;
- d’assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer au développement des compétences des salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Cette mission temporaire ne peut être assurée que par un salarié volontaire répondant aux conditions ci-après.

### **Article 15.2**

#### *Formation de tuteur*

#### **Article 15.2.1**

##### *Objectifs*

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique dont le contenu est défini par la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

#### **Article 15.2.2**

##### *Financement*

La formation de tuteur est éligible au financement par l’OPCA ayant la gestion des fonds de professionnalisation.

En application des dispositions légales, ce financement comprend les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et les contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport et d’hébergement dans les limites fixées par décret.

#### **Article 15.2.3**

##### *Modalités de mise en œuvre*

Pour exercer la mission de tuteur accompagnant un contrat ou une période de professionnalisation, le salarié volontaire doit avoir exercé cette mission dans les 3 années précédant la date d’application de l’accord.

A défaut, il doit répondre aux conditions suivantes :

- avoir une expérience professionnelle de 2 ans minimum, en rapport avec la professionnalisation visée ;
- avoir la maîtrise du domaine abordé ;
- être titulaire d’une classification minimum de niveau III et, en tout état de cause, d’une classification supérieure à celle de l’apprenant ;
- avoir suivi une formation préalable spécifique dispensée par une unité de formation ;
- et avoir suivi une formation de remise à niveau dispensée par une unité de formation, en cas de non-exercice de la mission de tuteur pendant 4 ans.

Compte tenu de ses missions tutorales, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des personnes qui lui sont confiées, dans la limite maximale de deux.

La mission de tuteur nécessite une formation spécifique, définie par la commission paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), qui se déroule pendant le temps de travail.



L'exercice de la mission comme le suivi d'une formation ne pénaliseront pas le tuteur dans sa rémunération : il bénéficiera du maintien de son salaire, prenant en compte tous les éléments habituels de sa rémunération.

## TITRE IV

### AUTRES ACTEURS DE LA FORMATION

#### Article 16

##### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Dans les entreprises où il existe des institutions représentatives du personnel, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés chaque année :

- sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- sur le plan de formation (exécution du plan de formation pour l'année précédente et projet de plan pour l'année à venir), au cours de deux réunions spécifiques.

Un accord d'entreprise peut définir le calendrier de ces deux réunions, à défaut celles-ci sont fixées conformément à l'article D. 2323-7 du code du travail.

La première de ces réunions porte sur le bilan des actions réalisées au cours de l'année antérieure et sur l'année en cours.

La seconde réunion permet au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel de donner leur avis sur le projet de plan de formation ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Les documents visés à l'article D. 2323-5 du code du travail sont remis aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés ;

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront également consultés sur :
  - les conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en stage ;
  - la mise en œuvre du CPF ;
  - la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
  - les contrats d'apprentissage.

L'employeur communiquera les actions de formation suivies et leur coût lors du bilan.

#### Article 17

##### *Conseil en évolution professionnelle*

Les parties signataires du présent accord rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

L'employeur informe le salarié, notamment lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle. Les modalités de recours à ce conseil pourront être prévues dans un document remis à chaque salarié lors des entretiens professionnels prévus dans le présent accord.

## **Article 18**

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

#### **Article 18.1**

##### *Objectifs*

Les organisations signataires, conscientes de la nécessité pour la branche de se doter d'un outil permettant, par des travaux d'études et d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les emplois, et par conséquent les axes de formation, ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (<http://www.metiers-electromenager-multimedia.fr>).

#### **Articles 18.2**

##### *Missions*

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

Il doit accompagner les représentants de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et les entreprises de la branche dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

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

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarii prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser, par les organisations professionnelles ou par des prestataires externes, des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion de ressources humaines au sein des entreprises.

La compétence de l'observatoire est nationale. Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

La CPNEFP est chargée d'élaborer la liste des travaux à réaliser par l'observatoire.

La CPNEFP examinera les résultats des travaux, tant quantitatifs que qualitatifs, qui lui permettront de définir des recommandations en matière :

- d'orientations des emplois et des métiers ;
- de priorités des actions de formation ;
- des publics prioritaires.

### **Article 18.3**

#### *Diffusion des travaux*

Le comité paritaire de pilotage visé à l'article 18.4 du présent accord transmet à la CPNEFP un compte rendu de chacune de ses réunions, le résultat de ses analyses, travaux et études ainsi qu'un bilan annuel de ses activités.

Sous la responsabilité de la CPNEFP, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations qu'en tire le comité de pilotage en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

### **Article 18.4**

#### *Comité paritaire de pilotage de l'observatoire*

Le comité paritaire de pilotage, constitué par les membres de la CPNEFP, se réunit au moins une fois par an.

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

### **Article 18.5**

#### *Assistance technique de l'observatoire*

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

### **Article 18.6**

#### *Financement*

Les travaux de l'observatoire sont financés conformément aux dispositions légales.

## **TITRE V**

## **FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 19**

#### *Dispositions générales*

Le financement des actions de formation est défini par les articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail.

### **Article 19.1**

#### *Entreprises de moins de 10 salariés*

Conformément à l'article L. 6331-2 du code du travail, les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord au moins 0,55 % de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est destinée à financer les actions de professionnalisation et du plan de formation.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

### **Article 19.2**

#### *Entreprises de 10 salariés et plus*

Conformément à l'article L. 6331-9 du code du travail, le versement à l'organisme collecteur désigné à l'article 20 du présent accord est au moins de 1 % de la masse salariale brute, sauf accord

d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 6331-10 du code du travail. Dans cette hypothèse, ce pourcentage peut être réduit à 0,80 %. La répartition de cette contribution varie selon la taille de l'entreprise.

A cette contribution s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % au titre de certains contrats à durée déterminée, conformément à l'article L. 6322-37 du code du travail.

#### **Article 19.2.1**

##### *Entreprises de 10 à 49 salariés*

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,20 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,15 % consacré au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 0,15 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du compte personnel de formation (CPF).

#### **Article 19.2.2**

##### *Entreprises de 50 salariés à 299 salariés*

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,10 % consacré au plan de formation ;
- 0,30 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

#### **Article 19.2.3**

##### *Entreprises de 300 salariés et plus*

La répartition par l'organisme collecteur s'effectue comme suit :

- 0,40 % consacré au financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % consacré au FPSPP ;
- 0,20 % consacré au financement du CIF ;
- 0,20 % consacré au financement du CPF.

#### **Article 20**

##### *Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)*

Les parties signataires désignent comme OPCA de la branche l'AGEFOS PME.

### **TITRE VI**

## **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 21**

##### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il se substitue à toutes les dispositions contenues dans les accords et avenants relatifs à la formation professionnelle :

- accord n° 29 du 9 avril 2005 ;

- avenant n° 32 du 16 novembre 2005 ;
- chapitre III de l’avenant n° 35 du 25 septembre 2007 relatif à l’aménagement du titre VI « Emploi et formation » de la convention collective nationale de l’audiovisuel de l’électronique et de l’équipement ménager) ;
- avenant n° 1 du 23 juin 2009 ;
- avenant n° 2 du 16 mars 2011 ;
- avenant n° 3 du 15 novembre 2012.

Les dispositions de l’article 19 s’appliqueront aux salaires versés en 2015.

## **Article 22**

### *Commission de suivi*

Les parties signataires s’engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre. A cette fin, ils décident de mettre en place une commission de suivi sous l’égide de la CPNEFP.

La commission de suivi est constituée des membres de la commission nationale paritaire de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle se réunit au moins une fois par an, à l’initiative de la partie la plus diligente, et a pour missions :

- de promouvoir les dispositifs et les modalités d’accès à la formation, notamment à travers l’OPCA désigné par la branche ;
- de mener des actions d’information et de conseil nécessaires au développement de la formation dans les petites entreprises ;
- d’examiner un bilan annuel d’application de l’accord et des actions réalisées en fonction notamment des données recueillies par la section paritaire professionnelle (SPP), l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications ainsi que celles apportées par le rapport de branche.

La commission de suivi peut également être sollicitée dans le cas où surviendraient des difficultés d’interprétation ou d’application du présent accord, dans les conditions prévues à l’article 42 de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

## **Article 23**

### *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application de la convention collective nationale des commerces et services de l’audiovisuel, de l’électronique et de l’équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord.

## **Article 24**

### *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l’accord, ou ayant adhéré à l’accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEDELEC ;  
FENACEREM.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
CFDT ;  
CGT.