

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 janvier 2023
relatif au dialogue social

NOR : ASET2350319M

IDCC : 1686

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler leur attachement au développement du dialogue social dans la branche et les entreprises de la branche. Pour ce faire, ils ont estimé qu'il fallait intégrer de nouvelles dispositions dans l'organisation du fonctionnement de la CPPNI et de doter les petites entreprises de moyens supplémentaires leur permettant de renforcer la place du dialogue social.

C'est en ce sens que le présent accord comporte des dispositions relatives aux modalités de prise de décision au sein de la CPPNI, aux modalités des négociations si celles-ci ne peuvent pas se dérouler en présentiel, et aux moyens attribués aux partenaires sociaux des petites entreprises.

Chapitre I^{er} Les décisions au sein de la CPPNI

Article 1^{er} | Objet des décisions

Les dispositions ci-après ont vocation non pas à régir les règles d'approbation des dispositions conventionnelles ou de leurs avenants, qui sont définies légalement, mais les conditions d'approbation des décisions qui peuvent être prises en dehors de ce périmètre relatif à la négo-

ciation de branche (intervention de personnes qualifiées, financement de rapports d'expertises ou d'études, approbation des comptes rendus de négociation...).

Article 2 | Modalités d'approbation des décisions

Lorsqu'un vote est organisé au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative et chaque organisation patronale représentative dispose d'une voix.

Pour que les décisions soient adoptées, il faut que dans le collège des organisations syndicales de salariés, elles aient été adoptées par la majorité en nombre desdites organisations syndicales (une voix par organisation syndicale) et à la même majorité dans le collège des organisations patronales (une voix par organisation patronale).

Si dans l'un ou l'autre collège le nombre de voix est partagé, l'avis sera néanmoins adopté si les votants en faveur de la décision représentent dans le ou les collèges concernés plus de la moitié des suffrages exprimés lors de la dernière mesure de représentativité.

La décision adoptée est retranscrite dans le compte rendu de la réunion.

Chapitre II Les réunions des instances paritaires de la branche

Article 3 | Les réunions en présentiel

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au déroulement des réunions des différentes instances paritaires de la branche (CPPNI – CPNEFP) selon le mode « présentiel ». Ils estiment que l'efficacité du dialogue social postule la présence physique des participants à ces différentes réunions.

Par exception à ce principe, et à titre exceptionnel des réunions mixtes (présentiel et visio) seront organisées dès lors qu'une organisation syndicale représentative ne pourrait participer à l'une des réunions de la CPPNI.

Dans cette hypothèse, l'organisation syndicale concernée fera part de son impossibilité au moins 48 heures avant la date de la réunion, en indiquant quel représentant de l'organisation syndicale pourra assister en visio à cette réunion. Les défaillances techniques qui pourraient survenir lors de ces réunions ne pourront toutefois pas remettre en cause leur déroulement et les décisions qui y auront été prises le cas échéant.

Quant aux modalités de tenue de ces réunions, les dispositions de l'article 4 ci-après s'appliqueront.

Article 4 | Les réunions à distance

Des circonstances exceptionnelles empêchant les déplacements collectifs (exemple : crise sanitaire, situations d'urgence...) peuvent nécessiter de suspendre la tenue des réunions « en présentiel » et d'avoir recours à la visioconférence.

4.1. Principes

La tenue des réunions à distance sera organisée par les organisations patronales au moyen d'un dispositif de visioconférence.

4.2. Tenue de la réunion

Afin de permettre le déroulement normal de la réunion, le président de séance ou, en son absence, l'organisateur de la réunion, veillera à ce que les participants puissent prendre la parole en respectant l'ordre des demandes de prise de parole. Pour permettre une parfaite écoute, les participants qui ne prennent pas la parole veilleront à éteindre leur micro.

Si une suspension de séance est souhaitée, les moyens techniques seront mis en place pour permettre la suspension de séance.

Enfin, si possible, les réunions en visioconférence seront limitées dans leur durée (une demi-journée) ou sinon des temps de déconnexion seront observés.

4.3. Moyens techniques

Le dispositif technique mis en place doit permettre la retransmission du son et de l'image ainsi, qu'en début de réunion, l'identification des participants.

4.4. Adoption des délibérations

S'il y a lieu de procéder à un vote, le président de séance ou, à défaut, l'organisateur de la réunion, veillera à préciser, si possible de manière écrite, le contenu de la motion (mode écran partagé).

Le vote pourra être prononcé oralement par chaque organisation et confirmé par écrit via le dispositif technique soit lors de la réunion, soit après celle-ci.

4.5. Attestation de présence

Si une attestation de présence doit être établie, chaque participant se signalera au début de la réunion.

Le secrétaire de la CPPNI se chargera d'établir l'attestation de présence.

Chapitre III Le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés

Article 5 | Principes

Par les dispositions suivantes, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était également nécessaire de donner une place au dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ils sont donc convenus d'un certain nombre de dispositions destinées à favoriser cet objectif.

Article 6 | Faciliter la négociation avec les délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical parmi les membres du CSE et pour la durée du mandat de l' élu désigné.

Ce délégué syndical bénéficiera sur demande de 4 heures de délégation mensuelle. Ces heures ne seront pas reportables d'un mois sur l'autre. Ces heures de délégation n'entraînent aucune perte de rémunération.

Compte tenu de la difficulté d'organisation des plus petites entreprises, le délégué syndical s'efforcera de respecter un délai de prévenance d'une semaine.

Article 7 | Négociation avec les élus ou salariés mandatés

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, révisés ou dénoncés, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales dans la branche ou, à défaut, au niveau interprofessionnel ; soit par un ou plusieurs des membres titulaires du CSE.

Les accords ainsi conclus et négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées sur le fondement du code du travail.

La négociation et les modalités d'approbation des accords sont définies par l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

Article 8 | *Négociation en l'absence de représentant du personnel*

Dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical et celles dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision qui porte sur les thèmes ouverts à la négociation par le code du travail.

Dans le cadre de la transmission du projet d'accord préalable à la consultation des salariés, sera joint un document de synthèse précisant les raisons à l'origine du projet d'accord.

Les conditions d'approbation, de révision et de dénonciation de ces accords sont définies par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ainsi, lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

L'accord ou l'avenant de révision peut également être dénoncé à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Article 9 | *Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés*

État sur la situation économique et financière

Outre les attributions définies par les dispositions de l'article L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, l'employeur présentera au CSE, au moins une fois tous les 2 ans, un état sur la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion seront évoquées les perspectives d'avenir au plan économique et social.

Article 10 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de l'objet du chapitre III du présent accord, il est applicable pour les entreprises de moins de 50 salariés selon les dispositions prévues aux articles 5 à 9 du présent accord.

Article 11 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 3 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives et sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)