

Électronique, audio-visuel, équipement ménager : commerces et services

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Électronique, audio-visuel et équipement ménager (commerces et services)	26-11-92 (1)	9-3-93	19-3-93	16-5-2001 (2)	30-4-2002	5-5-2002 (3)	3076	1686

(1) A remplacé la CCN du 30-12-68.

(2) Avenant n° 21.

(3) A l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente.

Section 1 Champ d'application

♦ Titre I art. 1 modifié par avenant n° 37 du 24-3-2009 étendu par arrêté du 10-3-2010, JO 17-3-2010 à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, applicable à compter du 17-3-2010 (1^{er} jour de la parution au JO de son arrêté d'extension) ♦ Décision d'interprétation du 10-5-2012 étendue par arrêté du 12-2-2013, JO 22-2-2013

1 Champ d'application professionnel

1° **Entreprises** : entreprises dont les activités principales sont :

— le commerce de détail, quel que soit le mode de distribution y compris le e-commerce des produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique et de l'informatique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré (codes NAF 47-41 Z, 47-43 Z, 47-54 Z, 47-63 Z) ;

— le commerce et la maintenance de produits et les services associés de la téléphonie (code NAF 47-42 Z) ;

— la réparation non associée à un constructeur de produits de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres, les appareils de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique (code NAF 95-21 Z) (v. remarque ci-après) ;

— la réparation non associée à un constructeur de produits électriques, de l'électronique et de l'électrodomestique comprenant entre autres les appareils électroménagers (code NAF 95-22 Z) (v. remarque ci-après) ;

REMARQUE : selon la décision d'interprétation du 10-5-2012 étendue, relèvent de la CCN :

— les entreprises de réparation associées à un ou plusieurs magasins de vente ou dépendant d'un ou plusieurs magasins de vente ;
— et/ou les entreprises de réparation non associées à un constructeur (l'expression « non associées » s'entendant des entreprises de réparation non agréées et/ou non labellisées par un ou plusieurs constructeurs.

— la location aux ménages et aux entreprises de produits de salon ou nomades et les services associés de l'électrodomestique, de l'électronique grand public et du multimédia, comprenant entre autres les appareils électroménagers, de réception et de diffusion de l'image et du son, tous appareils et supports d'enregistrement ou de reproduction audio et vidéo analogique et/ou numérique vierge ou enregistré (codes NAF 77-22 Z et 77-29 Z) ;

— le commerce, l'installation, la maintenance et la réparation des équipements d'émission et/ou réception, et/ou transport de

signaux audiovisuels analogiques et/ou numériques à destination des utilisateurs finaux (code NAF 43-21 A) ;

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

2° **Bénéficiaires** : ensemble des salariés y compris les VRP (sauf dispositions plus favorables de l'accord du 3-10-75 modifié) et les salariés recrutés et détachés pour travailler en dehors du territoire métropolitain et des DOM.

2 Champ d'application territorial

Territoire métropolitain + DOM.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 **Contrat de travail** : Contrat de travail écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

♦ Titre I, art. 15 ♦ Titre II, art. 3

4 Période d'essai et préavis

1° **Durées** [durées des périodes d'essai plus courtes que celles prévues par la loi, inapplicables depuis le 1-7-2009 (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN)].

Catégorie	Durée (1)	Période d'essai	
		Préavis (2)	
		Présence	Durée
Non-cadres	1 mois, 2 mois si coeff. \geq 246 (3)	—	1 semaine si prolongation essai
Cadres	3 mois renouvelables Maximum : 6 mois	< 1 mois	1 semaine
		< 3 mois	2 semaines
		\leq 6 mois	15 jours, 1 mois pour la partie qui a renouvelé l'essai

(1) Période d'essai renouvelable une fois, dans certains cas et si le contrat le permet.
(2) Préavis pouvant s'avérer moins favorable que le préavis légal (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).
(3) NDLR : ce coefficient correspond au niveau IV, échelon 1 de la classification entrée en vigueur postérieurement à la fixation de la période d'essai (v. n° 19).

Catégorie	Préavis après essai			
	Démission	Licenciement	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
Ouvriers Employés	1 mois	1 mois, 2 mois après 2 ans d'ancienneté	2 mois	6 mois
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois		
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois (1)	

(1) Disposition exclue de l'extension (♦ Arrêté du 9-3-93).

2° Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis : 64 heures (2 h/jour ou 2 jours/semaine ou groupées).

3° Dispense de la 2° moitié du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi. Délai de prévenance : 3 jours, 15 jours pour les cadres.

♦ Titre I, art. 16, 34, 37 et 38 ♦ Titre II, art. 3, 7 et 9

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

5 **Licenciement** ■ Indemnité due, sauf faute grave ou lourde, à partir de 1 an d'ancienneté ininterrompue.

Ancienneté (1)	Coefficient à appliquer (2)		Ancienneté (1)	Coefficient à appliquer (2)	
	Non-cadres	Cadres		Non-cadres	Cadres
> 1 an	0,1	0,1	> 7 ans	0,8	1,3
> 2 ans	0,3	0,3	> 8 ans	0,9	1,5
> 3 ans	0,4	0,5	> 9 ans	1	1,7
> 4 ans	0,5	0,7	> 10 ans	1,1	2
> 5 ans	0,6	0,9	> 11 ans	1,2	2,2
> 6 ans	0,7	1,1	au-delà	+ 0,20/an	

(1) En années révolues.
(2) Au salaire brut mensuel moyen.

Majoration salariés âgés de plus de 50 ans : + 10 %, 15 % pour les cadres.

♦ Titre I, art. 36 ♦ Titre II, art. 8

6 **Retraite** ■ En cas de départ à la retraite à partir de l'âge minimum requis par les textes (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN) ou de mise à la retraite à partir de 65 ans d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein : même indemnité que l'indemnité de licenciement (v. n° 5) sans la majoration pour les salariés âgés de + de 50 ans.

♦ Titre I, art. 38 ♦ Titre II, art. 9

7 **Base de calcul** ■

1° **Non-cadres** : salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois (ou 3 derniers mois si plus favorable en cas de licenciement).

2° **Cadres** : salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois ou 3 derniers mois si plus favorable (dans ce cas, prise en compte prorata temporis des primes et gratifications annuelles ou exceptionnelles).

♦ Titre I, art. 36 et 38 ♦ Titre II, art. 8 et 9

Section 4 Congés et jours fériés

8 **Congés exceptionnels pour événements familiaux** ■ A prendre au moment des événements.

Mariage	salarié	4 jours, 5 jours après 1 an d'ancienneté
	enfant	1 jour

Décès (1)	conjoint, enfant	5 jours
	père, mère	2 jours
	ascendant, descendant autre qu'enfant	1 jour
	beau-parent, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour
Naissance ou adoption	enfant	3 jours
Première communion	enfant	1 jour après 1 an d'ancienneté
Déménagement	–	1 jour tous les 4 ans après 1 an d'ancienneté
Enfant malade (2)	– 12 ans	Après 1 an : 2 jours/an, 4 jours/an en cas d'hospitalisation
Entrée d'un enfant en maternelle, CP et 6°	–	2 heures

(1) Autorisation d'absence complémentaire d'un jour en cas de déplacement à plus de 300 km du domicile.
(2) Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, les autorisations d'absence peuvent être cumulées par l'un des parents.

♦ Titre I, art. 27-1

9 **Congés payés supplémentaires pour ancienneté** ■

1° **Bénéficiaires** : salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 5 ans.

2° **Durée**

Ancienneté	15 ans	20 ans	25 ans
Congé	1 jour	3 jours	4 jours

Congés fixés après accord entre l'employeur et le salarié suivant les mêmes modalités que celles applicables aux congés légaux.

♦ Titre I, art. 27-2

10 **Rappel en cours de congés payés** ■ Rappel exceptionnel et motivé : attribution de 2 jours de congés supplémentaires, non compris les délais de voyage et remboursement des frais de rappel.

♦ Titre I, art. 26

11 **Jours fériés** ■ Après 3 mois d'ancienneté, hors 1^{er} mai, 7 jours fériés chômés et payés (si le salarié a travaillé la veille et le jour suivant sauf autorisation d'absence).

Attribution d'un jour de repos supplémentaire si le jour férié coïncide avec le jour habituel de repos (sauf repos dominical).

♦ Titre I, art. 25

Section 5 Durée du travail

12 **Heures supplémentaires** ■ Rémunération ou compensation au choix du salarié. Majorations prévues par la loi (v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

♦ Titre I, art. 20-2

13 **Nocturne** ■

1° **Définition** : période de travail de 2 heures minimum entre 19 h et 22 h.

2° **Limite** : sauf demande écrite du salarié, nocturnes limitées à 2 par semaine.

♦ Titre I, art. 21

14 **Temps partiel** ■

1° **Durée hebdomadaire** : durée minimum égale à 19 h 30. Répartition sur 5 jours maximum.

2° Durée quotidienne

Coupure : limitée à une par jour de 3 heures au plus. Si durée > 1 heure, périodes de travail de part et d'autre au minimum égales à 3 heures.

Durée minimale quotidienne : 3 heures si durée contractuelle hebdomadaire > 12 heures.

3° Heures complémentaires : limite portée à 30 % de la durée contractuelle avec accord écrit du salarié.

Modification de la durée contractuelle si durée moyenne supérieure de 20 % sur 3 mois glissants.

◆ Titre I, art. 22

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail**15 Maladie, accident du travail ■**

1° Indemnisation sur 12 mois. Délai de carence de 3 jours pour les non-cadres sauf en cas d'AT/MP.

Ancienneté (1)	Non-cadres	Cadres
< 2 ans	30 jours à 100 % en cas d'AT/MP uniquement	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 % en cas d'AT/MP
2 ans	30 jours à 100 % en cas d'AT/MP uniquement	30 jours à 100 % + 30 jours à 75 % (90 % pour AT/MP)
3 à 5 ans	30 jours à 100 %	
5 à 8 ans	30 jours à 100 % + 27 jours à 80 %	30 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
> 8 ans	60 jours à 100 %	
22 à 28 ans	60 jours à 100 % + 15 % du salaire du 61 ^e au 70 ^e jour	60 jours à 100 % + 30 jours à 90 %
28 à 33 ans	60 jours à 100 % + 15 % du salaire du 61 ^e au 80 ^e jour	
33 ans et +	60 jours à 100 % + 15 % du salaire du 61 ^e au 90 ^e jour	

(1) Au 1^{er} jour de l'arrêt.

Maximum : rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé. Prise en compte de la partie variable de la rémunération : moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

2° Garantie d'emploi en cas de maladie prolongée : 12 mois.

3° Maladie et congés : absences pour maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

◆ Titre I, art. 26, 29 et 30 ◆ Titre II, art. 6

16 Maternité, paternité et congé parental ■**1° Maternité**

Maintien de salaire pendant le congé de maternité : assuré par le régime de prévoyance (v. n° 18).

Nocturnes et travail le dimanche : ne peuvent être imposés aux salariées enceintes (pour la définition des nocturnes, v. n° 13).

Réduction d'horaire : 1/4 h matin et soir (ou 1/2 h matin ou soir).

2° Paternité

Période d'absence au titre du congé de paternité pris en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Garantie d'évolution de la rémunération des salariés en congé de paternité : à la reprise du travail, droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de la même catégorie (ou, à défaut, moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise).

3° Congé parental : les salariés en congé parental bénéficient de la même garantie d'évolution de la rémunération que les salariés en congé de paternité (v. ci-avant).

◆ Titre I, art. 31 ◆ Accord n° 38 du 22-9-2009 étendu par arrêté du 14-4-2010, JO 24-4-2010 à l'exclusion du secteur

de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, applicable à compter du 24-4-2010 (1^{er} jour de la parution au JO de son arrêté d'extension), sans dérogation possible par accord d'entreprise

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

17 Retraite complémentaire ■ Taux minimum de cotisation réparti 60 % employeur, 40 % salarié.

◆ Titre I, art. 39

18 Régime de prévoyance ■

1° Institution : AGRR Prévoyance pour les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité-invalidité et maternité, et OCIRP pour la rente de conjoint.

REMARQUE : les entreprises ayant adhéré avant le 21-11-86 à un autre organisme assureur peuvent maintenir leur régime sous réserve qu'il soit au moins équivalent, par garantie.

2° Cotisation : 0,91 % du salaire annuel brut, taux temporairement appelé à 0,89 %, dont 0,20 % affecté à la garantie rente de conjoint survivant. Taux de cotisation réparti 50 % employeur, 50 % salarié.

3° Prestations

a) Décès : versement d'un capital + éventuellement d'une rente éducation pour les chargés de famille (en pourcentage du salaire annuel brut des 12 mois précédant l'événement).

Garantie décès	Montant
Option 1 : capital	
— célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge	75 %
— marié, lié par un PACS, en concubinage, sans enfant à charge	100 %
— célibataire, marié, lié par un PACS, en concubinage, divorcé, veuf, avec enfant à charge	100 % + 25 % par enfant à charge à partir du 1 ^{er}
Option 2 : capital + rente éducation	
— capital	100 %
— rente éducation (par enfant à charge) :	
jusqu'à 17 ans révolus	5 %
à compter de 18 ans	7 %

Double effet : en cas de décès du conjoint (ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin) non remis en couple, versement aux enfants à charge d'un capital égal à 100 % de celui versé lors du 1^{er} décès (réparti par parts égales entre eux), avec maintien de l'éventuelle rente éducation.

Invalidité absolue et définitive : versement par anticipation de l'une ou l'autre des 2 options (v. ci-avant) selon le choix du salarié.

b) Rente de conjoint survivant :

— rente viagère égale à 60 % des droits que le salarié aurait acquis de la date de son décès à celle à laquelle il aurait eu 65 ans, dans le régime de retraite complémentaire (calculés sur la base d'un taux de 5 %) ;

— rente temporaire égale à 60 % des droits acquis par le salarié dans le régime de retraite complémentaire.

Rentes majorées de 10 % pour chacun des enfants à charge au moment du décès du salarié.

Majoration de 25 % des rentes en cours de service à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 31.

En cas de décès n'ouvrant pas droit à une rente de conjoint survivant, versement d'un capital égal à 25 % du salaire moyen annuel brut.

c) Rente d'orphelin : versement d'une rente égale à 50 % des droits reconstitués du salarié dans le régime de retraite complémentaire (calculés sur la base d'un taux contractuel de 5 %) jusqu'à 21 ans.

d) Incapacité et invalidité : après indemnisation par l'employeur (v. n° 15) ou à compter du 61^e jour d'arrêt continu, versement d'indemnités garantissant, en complément des indemnités de la

SS, 75 % du salaire brut, 90 % en cas d'AT ou maladie professionnelle.

e) *Maternité* : versement pendant tout le congé légal, d'une indemnité complémentaire à celle de la SS égale à 100 % du salaire net correspondant à la tranche B.

♦ *Avenant du 21-11-86 étendu modifié en dernier lieu par avenant n° 31 du 16-11-2005 étendu par arrêté du 30-5-2006,*

JO 9-6-2006, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension, applicable à compter du 1-6-2006 (1^{er} jour du mois civil de la date de publication de son arrêté d'extension au JO)

Section 8 Classification

♦ *Avenant n° 22 du 16-5-2001 étendu par arrêté du 30-4-2002, JO 5-5-2002 à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, applicable à compter du 7-5-2002*

19 Grille de classification ■ A mettre en place dans l'année qui suit l'extension de l'avenant n° 22 et au plus tard le 1-1-2003.

20 Ouvriers, employés, agents de maîtrise ■

Niveau	Échelon	Complexité de l'action	Autonomie - Initiative - Responsabilité	Formation - Expérience - Compétence	Emplois-repères
I Employés Ouvriers	1	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Pas de formation exigée au-delà de la scolarité obligatoire.	<i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : livreur-démonstrateur - <i>Filière Logistique - Magasinage</i> : magasinier de point de vente ; de SAV ou d'entrepôt.
	2	Tâches simples, élémentaires, comparables à celles de la vie courante.	Respect rigoureux des consignes, sous contrôle régulier.	Formation sur le terrain contrôlée et/ou attestée ou expérience professionnelle de 9 mois maximum dans un poste de niveau I-1.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : livreur-démonstrateur ; installateur - <i>Filière Logistique - Magasinage</i> : magasinier de point de vente ; de SAV ou d'entrepôt - <i>Filière Administration</i> : employé administratif ; employé administratif de magasin ou de SAV.
	3	Combinaison et succession de tâches simples nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.	Respect des instructions et contrôle de l'exécution des tâches réalisées effectué par la hiérarchie selon une périodicité à déterminer en fonction des aptitudes développées.	Niveau de connaissances et de compétence acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau V de l'Éducation nationale ou équivalent.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : livreur-démonstrateur ; installateur ; technicien dépanneur - <i>Filière Logistique - Magasinage</i> : magasinier de point de vente ; de SAV ou d'entrepôt - <i>Filière Administration</i> : employé administratif ; employé administratif de magasin ou de SAV.
II Employés Ouvriers	1	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété.	Respect des procédures et instructions préétablies et aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie.	Comme ci-dessus.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : installateur ; technicien installateur ou dépanneur - <i>Filière Logistique - Magasinage</i> : magasinier de point de vente ; de SAV ou d'entrepôt - <i>Filière Administration</i> : employé administratif ; employé administratif de magasin ou de SAV.
	2	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Respect des procédures et instructions préétablies + aptitude à détecter une anomalie pour alerter la hiérarchie + aptitude à proposer des adaptations à la hiérarchie.	Niveau de connaissances et de compétence acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau IV (BAC) de l'Éducation nationale ou équivalent.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : technicien installateur ou dépanneur - <i>Filière Administration</i> : employé administratif ; employé administratif de magasin.
	3	Ensemble d'opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.	Respect des procédures et instructions préétablies + aptitude à détecter une anomalie + aptitude à concevoir et réaliser une solution dont compte rendu est fait à la hiérarchie.	Comme ci-dessus.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : technicien installateur ou dépanneur - <i>Filière Administration</i> : employé administratif ; employé administratif de magasin.



Niveau	Échelon	Complexité de l'action	Autonomie - Initiative - Responsabilité	Formation - Expérience - Compétence	Emplois-repères
III Employés Ouvriers	1	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier + transmission d'informations et de consignes.	Prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges.	Niveau de connaissances et de compétence acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau BAC + 1 année de formation complémentaire de la profession de l'Éducation nationale ou du réseau du CFA de la branche.	<i>Filière Vente</i> : vendeur - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : technicien installateur ou dépanneur - <i>Filière Administration</i> : employé administratif.
	2	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier + transmission d'informations et de consignes.	Prise d'initiatives dans le cadre de procédures larges + aptitude à transmettre son savoir-faire.	Comme ci-dessus.	<i>Filière Vente</i> : vendeur de système - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : technicien installateur - <i>Filière Administration</i> : employé administratif.
	3	Combinaison d'opérations complexes nécessitant un savoir-faire et une maîtrise du métier + transmission d'informations et de consignes.	Prise d'initiatives face à des situations imprévues dont compte rendu est fait à la hiérarchie + aptitude à transmettre son savoir-faire.	Niveau de connaissances et de compétence acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau III (BAC + 2) de l'Éducation nationale ou équivalent.	<i>Filière Vente</i> : vendeur de système.
IV Agents de maîtrise	1	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation + établissement de compte rendu des résultats à la hiérarchie. Éventuellement animation et/ou contrôle d'une équipe.	Comme ci-dessus.	<i>Filière Vente</i> : vendeur de système ; responsable de ventes - <i>Filière SAV - Livraison - Installation</i> : responsable technique de SAV ; responsable de service livraison - <i>Filière Logistique - Magasinage</i> : responsable logistique - <i>Filière Administration</i> : responsable administratif
	2	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives.	Prise d'initiatives et de mesures correctrices en toute situation + aptitude après analyse à proposer des solutions d'amélioration de fonctionnement. Éventuellement animation et/ou contrôle d'une équipe avec appréciation des compétences de ses membres.	Comme ci-dessus.	
	3	Choix et mise en œuvre des méthodes et/ou des moyens en fonction de directives en fonction des objectifs à atteindre.	Contrôle et gestion d'une unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées + proposition des solutions pour l'amélioration des résultats qualitatifs et quantitatifs de l'unité.	Niveau de connaissances et de compétence acquis soit par expérience professionnelle, soit par formation professionnelle, soit par voie scolaire correspondant à titre indicatif au niveau II (BAC + 3/4) de l'Éducation nationale ou équivalent.	-

21 Cadres

Position	Définition
I	Emploi de cadre correspondant à des fonctions impliquant soit une formation de niveau II ou I de l'Éducation nationale, soit à une expérience pratique et professionnelle, en liaison avec la technicité du métier.
II	Emploi de cadre de commandement et d'animation en vue d'assister un responsable d'un niveau hiérarchiquement supérieur, ou/et qui s'exerce dans les domaines technique, administratif, commercial ou de gestion avec des responsabilités dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise.
III	Emploi de cadre conduisant à engager l'entreprise dans le champ de la délégation de fonctions dans lesquelles sont mises en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue, incluant le commandement ou/et l'animation d'un ou plusieurs cadres ou agents de maîtrise ou employés de niveau III ou/et comportant des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans les domaines technique, commercial, administratif ou de gestion.
IV	Emploi de cadre nécessitant la compétence et les pouvoirs les plus larges sur le plan administratif, commercial ou technique, mais également sur le plan de la gestion, de l'organisation, de la direction de l'entreprise. Il comporte la mise en œuvre, sous l'autorité du chef d'entreprise, de la gestion et des politiques financières et commerciales de celle-ci.

Section 9 Salaires, primes et indemnités

22 Repas ■ Remboursement sur justificatifs pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, dans la limite de 4 fois le MG (pour le montant du MG, v. l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN).

◆ *Titre I, art. 23*

23 Changement de résidence des cadres ■ En cas de changement de résidence lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail, frais de déménagement et de voyage de

l'intéressé et de sa famille remboursés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé.

◆ *Titre II, art. 10*

24 Prime d'ancienneté

1° Bénéficiaires : non-cadres et cadres position I.

2° Montant

Ancienneté	3 et 4 ans	5 et 6 ans	7 et 8 ans	9 et 10 ans	11 et 12 ans	13 et 14 ans	15 ans et +
Taux	3 %	5 %	7 %	9 %	11 %	13 %	15 %



E

Le montant de la prime est calculé à partir du salaire minimum conventionnel de l'emploi dans la limite du salaire correspondant à l'échelon 1 du niveau IV.

Prime à faire figurer à part sur le bulletin de paie

♦ Titre I, art. 24 modifié par avenant n° 22 du 16-5-2001 étendu par arrêté du 30-4-2002, JO 5-5-2002 à l'exclusion du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, applicable à compter du 7-5-2002 ♦ Titre II, art. 5

25 Salaires minima ■ Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel les majorations pour heures supplémentaires, la prime d'ancienneté, les majorations pour travaux dangereux, les primes et gratifications exceptionnelles, l'intéressement et la participation, les remboursements de frais.

1° Ouvriers, employés, agents de maîtrise (base 151,67 h/mois)

Niveau	Éch.	Au 1-9-2007 (1)		Au 1-4-2009 (2)		Au 1-9-2009 (3)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,478 €	1 285,82 €	8,73 €	1 324,08 €	8,77 €	1 330,70 €
	2	8,512 €	1 290,95 €	8,76 €	1 328,63 €	8,80 €	1 335,27 €
	3	8,573 €	1 300,17 €	8,82 €	1 337,73 €	8,86 €	1 344,42 €
II	1	8,796 €	1 334,00 €	9,05 €	1 372,61 €	9,10 €	1 379,47 €
	2	9,018 €	1 367,83 €	9,28 €	1 407,50 €	9,33 €	1 414,54 €
	3	9,242 €	1 401,66 €	9,51 €	1 442,38 €	9,56 €	1 449,59 €
III	1	9,464 €	1 435,49 €	9,74 €	1 477,27 €	9,79 €	1 484,66 €
	2	9,688 €	1 469,32 €	9,97 €	1 512,15 €	10,02 €	1 519,71 €
	3	9,910 €	1 503,15 €	10,20 €	1 547,03 €	10,25 €	1 554,77 €
IV	1	10,235 €	1 552,36 €	10,53 €	1 597,09 €	10,58 €	1 605,08 €
	2	11,452 €	1 736,89 €	11,79 €	1 788,19 €	11,85 €	1 797,13 €
	3	12,668 €	1 921,42 €	13,04 €	1 977,78 €	13,11 €	1 987,67 €

Niveau	Éch.	Au 1-4-2010 (4)		Au 1-4-2012 (5)		Au 1-7-2013 (6)	
		Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	1	8,88 €	1 346,67 €	9,23 €	1 400,54 €	9,46 €	1 435,55 €
	2	8,91 €	1 351,29 €	9,27 €	1 405,34 €	9,50 €	1 440,47 €
	3	8,97 €	1 360,55 €	9,33 €	1 414,97 €	9,56 €	1 450,34 €
II	1	9,19 €	1 393,26 €	9,55 €	1 448,99 €	9,79 €	1 485,21 €
	2	9,42 €	1 428,69 €	9,80 €	1 485,84 €	10,05 €	1 522,99 €
	3	9,65 €	1 464,09 €	10,04 €	1 522,65 €	10,29 €	1 560,72 €
III	1	9,89 €	1 499,51 €	10,28 €	1 559,49 €	10,54 €	1 598,48 €
	2	10,12 €	1 534,91 €	10,52 €	1 596,31 €	10,78 €	1 636,22 €
	3	10,35 €	1 570,32 €	10,77 €	1 633,13 €	11,04 €	1 673,96 €
IV	1	10,69 €	1 621,13 €	11,12 €	1 685,98 €	11,40 €	1 728,13 €
	2	11,97 €	1 815,10 €	12,45 €	1 887,70 €	12,76 €	1 934,89 €
	3	13,24 €	2 007,55 €	13,77 €	2 087,85 €	14,11 €	2 140,05 €

(1) à (7) Voir ci-après.

2° Cadres : base 151,67 h/mois ou forfait de 218 j/an ; base 151,67 h/mois à compter du 1-4-2010.

Position	Au 1-9-2007 (1)		Au 1-4-2009 (2)		Au 1-9-2009 (3)	
	Par mois	Par an	Par mois	Par an	Par mois	Par an
I	1 756 €	22 910 €	1 807 €	23 579 €	1 816 €	23 697 €
II	2 193 €	28 606 €	2 257 €	29 441 €	2 268 €	29 588 €
III	2 621 €	34 182 €	2 698 €	35 187 €	2 711 €	35 363 €
IV	3 048 €	39 758 €	3 137 €	40 919 €	3 153 €	41 124 €

Position	Au 1-4-2010 (4)		Au 1-4-2012 (5)		Au 1-7-2013 (6)	
	Par mois	Par an	Par mois	Par an	Par mois	Par an
I	1 825,08 €	23 817,29 €	1 898,08 €	24 769,98 €	1 945,53 €	25 389,23 €
II	2 279,34 €	29 745,39 €	2 370,51 €	30 935,21 €	2 429,78 €	31 708,59 €
III	2 724,56 €	35 555,44 €	2 833,54 €	36 977,66 €	2 904,38 €	37 902,10 €
IV	3 168,77 €	41 352,38 €	3 295,52 €	43 006,48 €	3 377,90 €	44 081,64 €

(1) Avenant n° 34 du 20-2-2007 étendu par arrêté du 20-6-2007, JO 30-6-2007, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension.

(2) Au 28-5-2009 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 36 du 17-2-2009 étendu par arrêté du 19-5-2009, JO 27-5-2009, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension).

(3) Avenant n° 36 du 17-2-2009 étendu par arrêté du 19-5-2009, JO 27-5-2009, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension.

(4) Au 18-8-2010 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 39 du 17-2-2010 étendu par arrêté du 6-8-2010, JO 17-8-2010, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension).

(5) Au 19-7-2012 pour les non-adhérents (♦ Avenant n° 41 du 16-2-2012 étendu par arrêté du 9-7-2012, JO 18-7-2012, à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension).

(6) Avenant n° 42 du 17-1-2013 étendu par arrêté du 7-6-2013, JO 19-6-2013, applicable à compter du 1-7-2013 (1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au JO) (à l'exception du secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, exclu de l'extension).

