

Convention collective

**COMMERCES DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS -
MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**



N° de brochure : 3311

N° IDCC : 731 1383

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.	1
Chapitre Ier : Dispositions générales	1
Objet	1
Durée	2
Révision	2
Dénonciation	2
Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion	2
Chapitre III A -Délégués du personnel	3
Chapitre III B -Comité d'entreprise	4
Chapitre IV : Embauchage	5
Chapitre V : Contrat de travail à durée indéterminée-Période d'essai	5
Chapitre VI : Contrat de travail à durée déterminée	5
Chapitre VII : Contrat de travail à temps partiel	6
Chapitre VIII : Congés payés et autres congés	6
Fractionnement des congés	6
Salariés travaillant en sous-sol	7
Congés exceptionnels	7
Congé supplémentaire d'ancienneté	7
Congé spécial à demi-salaire	7
Congé éducation ouvrière et formation syndicale	7
Congé sans traitement	7
Chapitre IX : Accidents-Maladies-Maternité	8
Accidents en dehors du travail	8
Maternité	9
Chapitre X : Changement de catégorie, d'échelon, d'emploi	9
Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement	9
Chapitre XI bis : Départ en retraite	10
Départ à l'initiative du salarié	10
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	10
Chapitre XII : Sanctions, mesures disciplinaires	11
Chapitre XIII : Durée du travail - Heures supplémentaires.	11
Chapitre XIV : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	11
Chapitre XV : Salaires	12
Salaires minima	12
Ancienneté	12
Retraite complémentaire	12
Apprentissage	12
Jeunes de moins de 18 ans non munis d'un contrat d'apprentissage	12
Date d'application	12
Textes Attachés	12
Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite	12
Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective	13
Préambule	13
Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes	14
Chapitre Ier Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	15
Chapitre II Egalité salariale entre les femmes et les hommes	16
Chapitre III Dispositions administratives Révision. - Portée de l'avenant	18
Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées	18
Chapitre Ier Accès à l'emploi	19
Chapitre II Accès à la formation professionnelle	20
Chapitre III Maintien dans l'emploi et accès à la promotion professionnelle	20
Chapitre IV Conditions de travail	21
Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant	21
Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement	21
Chapitre Ier Objectif des partenaires sociaux de la branche	22
Chapitre III Implication des acteurs de la branche	22
Chapitre III Domaines d'intervention	22
Chapitre IV Moyens d'intervention	23
Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant	23
Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de rénovation des conventions collectives	23
Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	25
Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	25
Préambule	25
Accord du 23 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	29
Préambule	29
Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	36
Préambule	36
I. - Objet de l'accord	36
II. - Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI	36
III. - Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires	38
IV. - Dispositions finales	38
Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima	39
Préambule	39
Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation	39
Employé - personnel de maîtrise	39
Cadres	43
Textes Salaires	47
Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007	47
Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008	48

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima	49
Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux	50
Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima	51
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima	52
Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	53
Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	54
Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	55
Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017	56
Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018	57
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima	57
Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.	58
Chapitre Ier : Champ d'application	58
Objet de la convention	59
Durée, dénonciation, révision	59
Avantages acquis	59
Contrat individuel de travail	59
Liberté syndicale et liberté d'opinion	60
Chapitre II : Contrat de travail	60
Engagement-Période d'essai	60
Modifications hiérarchiques	60
Promotion	60
Durée du travail	60
Remplacement temporaire	60
Maladie	60
Accidents du travail et de trajet	61
Maternité	61
Congés payés	61
Congés exceptionnels	61
Jours fériés	62
Obligations militaires	62
Changement de résidence	62
Ancienneté	62
Préavis	62
Congédiement	62
Indemnité de licenciement	63
Chapitre II Bis : Départ en retraite	63
Départ à l'initiative du cadre	63
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	63
Allocation de fin de carrière	63
Chapitre III : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	63
Chapitre IV : Formalités	64
Dépôt au conseil des prud'hommes	64
Adhésion	64
Textes Attachés	64
Accord du 1 avril 1993 relatif à l'aménagement du temps de travail sous forme de cycles	64
Accord du 7 février 2001 portant adhésion aux conventions collectives	64
Accord du 4 juillet 2001 portant adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres	65
Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective	65
Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement	65
Formalités de dépôt	65
Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite	66
Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective	66
Préambule	66
Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	68
Chapitre Ier Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	68
Chapitre II Egalité salariale entre les femmes et les hommes	70
Chapitre III Dispositions administratives. - Révision. - Portée de l'avenant	71
Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées	72
Chapitre Ier Accès à l'emploi	72
Chapitre II Accès à la formation professionnelle	73
Chapitre III Maintien dans l'emploi et accès à la promotion professionnelle	74
Chapitre IV Conditions de travail	74
Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant	74
Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement	75
Chapitre Ier Objectif des partenaires sociaux de la branche	75
Chapitre III Implication des acteurs de la branche	75
Chapitre III Domaines d'intervention	75
Chapitre IV Moyens d'intervention	76
Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant	77
Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de rénovation des conventions collectives	77
Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	78
Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	79
Préambule	79
Adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	82
Accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	83
Préambule	83
Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
Préambule	89
I. - Objet de l'accord	89
II. - Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI	89

III. - Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires	91
IV. - Dispositions finales	92
Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima	92
Préambule	92
Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation	93
Employé - personnel de maîtrise	93
Cadres	97
Textes Salaires	100
Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007	101
Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008	102
Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima	102
Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux	103
Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima	104
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima	106
Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	107
Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	108
Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	109
Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017	110
Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018	110
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima	111
Accord relatif à la classification des emplois Etendu par arrêté du 27 juin 2000 JORF 13 juillet 2000.	111
<i>Annexe à l'avenant du 7 octobre 1999 ' Classifications des emplois '</i>	113
Textes Attachés	113
Classifications des emplois Avenant du 27 juin 2000	113
Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois Avenant du 23 mai 2006	114
Accord relatif à l'adhésion de la région toulousaine aux conventions collectives interrégionales	114
<i>Adhésion.</i>	114
<i>Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement.</i>	115
<i>Formalités de dépôt.</i>	115
Accord portant création de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ' quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison '	115
<i>Préambule</i>	115
<i>Champ d'application.</i>	115
<i>Missions.</i>	116
<i>Composition.</i>	116
<i>Présidence.</i>	117
<i>Fonctionnement.</i>	117
<i>Absences et frais de déplacement.</i>	117
<i>Durée, révision et dénonciation.</i>	117
<i>Dépôt et formalités.</i>	117
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	117
<i>Préambule</i>	118
<i>Annexe</i>	125
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant du 19 janvier 2017</i>	NV-1
<i>Avenant du 25 janvier 2018</i>	NV-1
<i>Avenant insertion formation pro pers. handicapés (25 octobre 2018)</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.

Signataires	
Organisations patronales	Union Rhône-Alpes des syndicats de quincaillerie, des fournitures industrielles, de l'équipement ménager et des commerces rattachés ; Syndicat des commerçants en quincaillerie de la région Massif central ; Union régionale des quincailliers de Franche-Comté ; Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison (FFQ) (adhésion au 1er décembre 2001 par avenant du 4 juillet 2001).
Organisations de salariés	CONVENTION COLLECTIVE DU 3 JUILLET 1985 Syndicat des employés et cadres de la quincaillerie de Lyon et de la région (CFTC) ; Confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; Syndicat Force ouvrière des employés de commerce, de bureau et de l'industrie de Lyon et de la région. AVENANT DU 1er AVRIL 1993 Syndicat des employés et cadres de la quincaillerie de Lyon et de la région (CFTC) ; Confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres (CFE-CGC). AVENANT DU 15 MAI 1998 Syndicat des employés et cadres de la quincaillerie CFTC pour l'ensemble des départements visés par la convention collective ; Confédération française de l'encadrement CGC pour tous les départements visés par la convention collective ; Syndicat des employés des commerces et services CFDT pour les régions Rhône-Alpes et Auvergne. AVENANT DU 7 OCTOBRE 1999 CFE-CGC ; FO ; CFDT ; CGT. AVENANTS D'ADHÉSION DES 7 FÉVRIER 2001 ET 4 JUILLET 2001 CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; FO.

Intitulé 'Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise.' devenu : « Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ». (dispositions de l'avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective)

Chapitre Ier : Dispositions générales

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les conditions d'emploi des employés et agents de maîtrise des employeurs ayant une activité principale de :

- commerce de gros ;
- commerce de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrale d'achat non alimentaire,

pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;
- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;
- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

La présente convention collective concerne également les organisations professionnelles régionales et leurs satellites existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

La présente convention collective ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

La présente convention collective ne concerne pas les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 m² qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;
- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans l'un des codes suivants de la nomenclature NAF de 2003 :

Gros

- 51. 1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel), activité « Articles de ménage et quincaillerie » ;
- 51. 1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel), ayant rapport avec la quincaillerie ;
- 51. 4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel), activité « Aménagement-Habitat », ex. : domotique ;
- 51. 4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel), activité « Appareils ménagers non électriques » ;
- 51. 5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité) ;
- 51. 5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel), activité « Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage » ;
- 51. 8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel), activité « Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage » ;

51. 8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel), activité « Equipements pour la marine ».

Détail

52. 4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers » ;

52. 4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité) ;

52. 4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article ;

71. 4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'une année à dater du premier jour du mois qui suivra sa signature, en se substituant purement et simplement à celle qui était en vigueur jusqu'à cette date. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois au moins avant la date de l'échéance annuelle. Pour être valable, elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la dernière en date des lettres de notification.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux révisions concernant les catégories d'emploi et les salaires minima en ce sens que ces révisions pourront intervenir à tout moment en cours d'année.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une ou l'autre des parties contractantes, qui ne pourra intervenir dans la première année de son application, devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois avant la date de l'échéance annuelle à l'expiration de laquelle la convention cessera d'avoir effet.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des organisations patronales signataires, les autres parties contractantes auront la possibilité de convenir avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, de tout ou partie des dispositions de la présente convention.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention ne constituent que des minima et ne peuvent en aucun cas faire obstacle aux accords plus favorables qui pourraient être conclus, ultérieurement à sa signature, dans le cadre d'un ou de plusieurs établissements ou sur le plan national.

Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et, en particulier, dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Article 7

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat (1).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas user de contrainte sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente convention.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 8

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini a pour condition la stricte neutralité des lieux de travail.

Conformément à l'article L. 412-8 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts doit être conforme aux lois en vigueur.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-4-2004 BOCC 2004-40.

(Dispositions annulées et remplacées par l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires).

Article 10

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 11

En vigueur étendu

Par accord entre les deux parties, lorsqu'un employé quittera son emploi pour exercer une fonction syndicale il pourra lui être accordé un congé sans solde d'un an. De toute façon, il jouira pendant un an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'embauchage dans cet emploi ou un emploi équivalent. Sa demande de réembauchage devra être faite au plus tard dans le mois suivant l'expiration de sa fonction syndicale.

Dans l'un et l'autre cas, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 12

En vigueur étendu

Si une des parties contractantes conteste le mode de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini à l'article 8 ci-dessus, la commission paritaire s'emploiera à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Chapitre III A -Délégués du personnel

Article 13

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants en conformité avec les lois en vigueur.

Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 14

En vigueur étendu

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 15

En vigueur étendu

En cas de vacance d'un délégué titulaire, pour démission ou autrement, il sera remplacé selon les règles de dévolution des suppléances prévues par la loi du 28 octobre 1982.

Le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Article 16

En vigueur étendu

Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles *qui n'auraient pas été directement satisfaites* (1) et les réclamations collectives.

Ils sont habilités à veiller à l'application de la présente convention, à faire respecter l'application des tarifs, des salaires et traitements, du code du travail, l'hygiène et la sécurité et l'ensemble des lois concernant la protection de tous les salariés.

Lorsque la visite de l'inspecteur du travail est motivée par une réclamation d'un délégué, la direction est tenue de le laisser accompagner par un délégué du personnel de chaque organisation syndicale (2).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-1, avant-dernier alinéa, du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 17

En vigueur étendu

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants, conformément à l'article L. 424-4 du code du travail.

Article 18

En vigueur étendu

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués résumeront, sauf urgence, les points principaux à discuter et les fixeront par écrit dans une note qu'ils remettront à la direction 2 jours avant leur réception. Une copie de cette note figurera sur le registre tenu par la direction et mis à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine, au bureau de la direction et en dehors des heures de travail, sur lequel sera consignée la réponse qu'elle fera connaître aux délégués dans un délai qui ne devra pas excéder 6 jours.

Article 19

En vigueur étendu

La compétence du délégué se limite, en principe, au lieu de travail et au collège électoral qui l'a élu. Un délégué pourra, de plus, faire appel à un représentant dûment mandaté du syndicat de sa profession.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 20

En vigueur étendu

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf cas exceptionnel, est fixée à 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé pour l'exercice de ces fonctions ne peut entraîner une réduction du salaire effectif.

Au cas où les délégués seraient appelés à siéger dans une commission prévue par la présente convention ou à se présenter devant elle, le temps passé sera à la charge de l'employeur et rentrera dans les cas exceptionnels.

Article 21

En vigueur étendu

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

L'usage de bons de délégation pourra être institué dans l'établissement afin de faciliter le décompte des heures. *Ces heures de délégation peuvent être utilisées seulement pendant les heures d'ouverture de l'entreprise* (1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 22

En vigueur étendu

(Numéro réservé).

Article 23

En vigueur étendu

La procédure d'élection est celle fixée par la loi sous réserve des précisions apportées par la présente convention ou ses avenants.

Article 24

En vigueur étendu

Les délégués du personnel sont élus, d'une part par les employés de magasin et de bureau, d'autre part par les ingénieurs, cadres, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Il y aura donc 2 collèges électoraux.

Les scrutins auront lieu dans la quinzaine qui précédera l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Les élections ne pourront avoir lieu pendant la période effective des congés payés de l'établissement.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans chaque établissement par la direction, en accord avec les représentants des organisations habilitées.

Elles seront annoncées au moins 15 jours pleins à l'avance, par affichage.

Pendant ce délai, la liste des électeurs, établie par la direction, sera tenue à la disposition du personnel ; les réclamations relatives à cette liste devront être formulées 12 jours pleins avant la date du scrutin.

Les candidatures seront déposées 8 jours pleins avant la date des élections.

Article 25

En vigueur étendu

Le vote aura lieu à bulletin secret, en présence du bureau de vote, dans une ou plusieurs urnes déposées à l'endroit le plus favorable.

En cas d'absence dûment justifiée, les électeurs pourront voter par correspondance.

Dans chaque établissement, les cas particuliers qui lui seront soumis seront examinés par la direction.

Les bulletins seront placés dans des enveloppes de modèle uniforme qui seront remises aux électeurs dans les mêmes conditions que les bulletins.

Tout bulletin contenant plus de noms que de délégués à élire sera annulé après constatation par le bureau.

Si l'enveloppe contient plusieurs bulletins pour les mêmes noms, il ne sera tenu compte que d'un seul.

Article 26

En vigueur étendu

Pour les absents votant par correspondance, la direction devra adresser en temps utile à l'électeur les bulletins de vote afférents à chacune des listes en présence, ainsi que l'enveloppe de modèle uniforme nécessaire.

Après avoir introduit le bulletin de son choix dans l'enveloppe de modèle uniforme, qui ne devra pas être cachetée, l'électeur insérera cette dernière dans une autre enveloppe portant de façon très apparente la référence des élections et adressée cachetée et recommandée à la direction de l'établissement.

La direction, en accord avec les représentants dans l'établissement des organisations présentant des candidats, fixera la date limite de réception de ces envois, date qui devra être communiquée à l'électeur absent désirant voter par correspondance.

Dès réception des envois recommandés, la direction procédera, en présence des représentants dans l'établissement de chacune des organisations ayant présenté des candidats, à leur mise en sûreté jusqu'à la date du scrutin. Ils seront alors remis au président du bureau de vote qui les ouvrira publiquement et introduira dans les urnes les enveloppes de modèle uniforme qu'ils contiennent.

Article 27

En vigueur étendu

Le dépouillement public du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats seront consignés dans un procès-verbal dont un exemplaire sera remis à chaque délégué élu et au chef d'entreprise.

Article 28

En vigueur étendu

Les parties se référeront à la loi pour tous les cas relatifs aux délégués du personnel qui n'ont pas été visés par la présente convention.

Chapitre III B -Comité d'entreprise

Article 29

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant *habituellement* (1) au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué conformément aux dispositions légales en vigueur (2).

(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1, 2e alinéa, du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 30

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants.

Article 31

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont élus sur des listes séparées :

- en ce qui concerne les représentants des cadres et assimilés, par les cadres et assimilés
- et

- en ce qui concerne les employés, par les employés.

Néanmoins, il peut être décidé que tous les salariés seront réunis en un seul collège appelé à voter pour les mêmes candidats s'il y a accord sur ce point entre les organisations syndicales les plus représentatives et le chef d'entreprise (1).

Dans ce cas, les 2 catégories de salariés devront figurer sur les listes.

Article 32

En vigueur étendu

En cas de sectionnement des listes, les sièges seront répartis par catégorie à la suite d'accords entre le chef d'entreprise et les syndicats.

Article 33

En vigueur étendu

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 34

En vigueur étendu

Les articles 23, 24, 25, 26 de la présente convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise, à l'exception des délais spécifiques au comité d'entreprise.

Article 35

En vigueur étendu

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté selon l'article L. 432-1 du code du travail.

Article 36

En vigueur étendu

Dans l'ordre social, le comité d'entreprise assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 37

En vigueur étendu

En plus des attributions déterminées dans les 2 articles précédents, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail selon l'article L. 432-3 du code du travail.

Article 38

En vigueur étendu

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise et à ses activités sociales est régi par les lois en vigueur.

Article 39

En vigueur étendu

Les parties se référeront à la loi pour tous les cas relatifs aux comités d'entreprise qui n'ont pas été visés par la présente convention.

Chapitre IV : Embauchage

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-4-1993 étendu par arrêté du 30-11-1993 JORF 10-12-1993.

Les employeurs peuvent recourir à toute époque à l'embauchage direct ; néanmoins, ils doivent notifier à l'ANPE toute place vacante dans l'entreprise.

Les employés licenciés pour suppression d'emploi individuelle ou collective bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant un an, conformément à la loi en vigueur (art. L. 321-14 du code du travail).

En cas de vacance d'emplois à temps complet dans un établissement employant du personnel à temps partiel, il sera fait appel de préférence, à qualification égale, à ce personnel.

Article 41

En vigueur étendu

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants qui s'y rapportent à la personne recrutée.

Article 42

En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, au cours de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Article 43

En vigueur étendu

Lorsque plusieurs personnes postuleront un emploi, le chef d'entreprise devra prendre sa décision en se fondant uniquement sur l'intérêt de l'entreprise.

Article 44

En vigueur étendu

Le coefficient ou, lorsqu'il n'en existe pas, la qualification professionnelle devra obligatoirement figurer sur les fiches de paye.

Chapitre V : Contrat de travail à durée indéterminée-Période d'essai

Article 45

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 46

En vigueur étendu

Pendant toute la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

Article 47

En vigueur étendu

L'employé conservé dans l'entreprise après la fin de la période d'essai recevra notification écrite de sa fonction, de sa catégorie d'emploi, de son salaire minimum garanti et de son salaire réel sur la base de la durée légale du travail, non comprises les heures supplémentaires.

Article 48

En vigueur étendu

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Chapitre VI : Contrat de travail à durée déterminée

Article 49

En vigueur étendu

En dehors du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, les entreprises pourront employer du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, conformément à la loi et dans les cas prévus par celle-ci :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- exécution d'une tâche occasionnelle, etc..

Article 50

En vigueur étendu

Tout contrat de travail à durée déterminée devra faire l'objet d'un engagement écrit rédigé en 2 exemplaires et signé par chacune des parties avant la date d'entrée en fonctions ou au plus tard le jour de celle-ci. Un exemplaire de cet engagement devra être remis à l'intéressé signataire immédiatement après l'apposition des signatures.

Article 51

En vigueur étendu

Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 121-3 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Tout contrat de travail à durée déterminée devra mentionner au moins :

- la date de commencement de l'engagement ;
- la nature de la fonction à remplir ;
- la classification dans la catégorie d'emploi le salaire minimum de la catégorie ;
- le salaire réel sur la base de la durée légale du travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la date d'expiration du contrat ou la durée minimale.

Lorsqu'il interviendra, en cours de contrat, des modifications dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'un avenant au contrat écrit prévu à l'article 50 ci-dessus.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 121-3 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 52

En vigueur étendu

Les salaires minima de base seront les mêmes pour le personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée que pour le personnel ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 53

En vigueur étendu

Si, à l'arrivée du terme de son contrat de travail à durée déterminée, un employé est conservé dans l'entreprise sans que ce contrat soit renouvelé, ledit contrat devient à durée indéterminée.

Chapitre VII : Contrat de travail à temps partiel

Article 54

En vigueur étendu

En dehors du personnel à temps complet, les entreprises pourront employer soit avec contrat à durée déterminée, soit avec contrat à durée indéterminée, du personnel à temps partiel.

Ce personnel devra être titulaire d'un contrat écrit, établi dans les formes prévues par la loi qui devra, en outre, préciser les jours et heures de travail afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises les jours où il n'est pas occupé.

Le fait, pour un employé à temps partiel, de ne pouvoir répondre à une demande de travail exceptionnel en dehors du temps prévu au contrat, ne pourra, en aucune façon constituer un prétexte à licenciement.

Ce personnel bénéficiera, dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet, des avantages prévus par la présente convention.

Tout contrat de travail à temps partiel pourra être transformé en un contrat de travail à temps complet si cette transformation recueille l'accord des 2 parties.

Chapitre VIII : Congés payés et autres congés

Article 55

En vigueur étendu

Le régime des congés payés est établi conformément à la législation en vigueur sous réserve des précisions apportées par le présent chapitre.

Article 56

En vigueur étendu

La période des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Néanmoins, le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé reste fixé au 1er juin de chaque année.

A l'intérieur de la période des congés ainsi fixée, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

La période des vacances scolaires sera accordée par priorité au personnel dont les enfants fréquentent l'école.

Fractionnement des congés

Article 57

En vigueur étendu

Compte tenu des modifications apportées par l'ordonnance du 16 janvier 1982, le fractionnement des congés légaux est soumis aux règles suivantes :

- a) Le fractionnement est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné ;
- b) Le congé payé dont la durée ne dépasse pas 12 jours ouvrables doit être continu ;
- c) Cette fraction de 12 jours ouvrables doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre ;
- d) La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables ;
- e) Les jours de congé restant dus au-delà de cette fraction peuvent être accordés en une ou plusieurs fois soit pendant la période du 1er mai au 31 octobre, soit en dehors de cette période.

Si la 4e semaine est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires si le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est de 6, ou supérieur à 6. Il a droit à 1 jour si ce nombre est de 3, 4 ou 5 jours. Aucun congé supplémentaire ne lui est dû sur la 5e semaine de congés payés.

Lorsque les jours de congé excédant la fraction de 12 jours sont accordés pendant la période du 1er mai au 31 octobre, aucun congé supplémentaire n'est dû en vertu de la loi, quel que soit leur nombre.

f) Toutefois, il peut être dérogé soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement, aux règles énoncées ci-dessus en c et e.

Article 58

En vigueur étendu

Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés annuels supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris le délai de voyage. Ses frais de voyage aller et retour seront intégralement remboursés.

Article 59

En vigueur étendu

L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit au moins 2 mois avant son départ et affiché dans l'entreprise.

Salariés travaillant en sous-sol

Article 60

En vigueur étendu

Après 1 an de présence dans l'entreprise, les salariés travaillant dans les sous-sols bénéficieront de 1 jour supplémentaire de congés payés par période de 3 mois passés en permanence dans les sous-sols.

Ce congé ne pourra, sauf accord de l'employeur, être accolé au congé principal et, s'il est pris en dehors du 1er mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun supplément basé sur l'article 7 de la loi n° 69-424 du 16 mai 1969.

Congés exceptionnels

Article 61

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-4-1993 étendu par arrêté du 30-11-1993 JORF 10-12-1993.

En dehors des congés payés légaux, les employés ont droit à des congés payés de courte durée, sur demande justifiée - présentée 8 jours à l'avance en ce qui concerne les dispositions des alinéas 4 et 5 du paragraphe a et celles du paragraphe b - dans les conditions suivantes :

a) Sans considération de temps de présence :

1. En cas de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrables.
2. En cas de décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.
3. En cas de naissance d'un enfant ou de placement d'un enfant au foyer en vue de son adoption, pour le père et pour la mère adoptive, si celle-ci ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption accordé aux femmes salariées dans le cadre de l'assurance maternité : 3 jours ouvrables.
4. En cas de mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables.
5. En cas de mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.

b) Après 6 mois de présence :

1. En cas de mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrables.
2. En cas de mariage ou d'entrée en religion d'un enfant : 2 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie.
3. En cas de première communion d'un enfant : le jour de la cérémonie, s'il est un jour ouvrable.
4. En cas de déménagement : 1 jour tous les 5 ans.

c) Après 3 mois d'ancienneté :

Congé de présélection militaire : dans la limite de 3 jours.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé) (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Congé supplémentaire d'ancienneté

Article 62

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-4-1993 étendu par arrêté du 30-11-1993 JORF 10-12-1993.

La durée du congé légal est augmenté d'un congé supplémentaire d'ancienneté qui ne sera pas accolé au congé principal, sauf accord de l'entreprise, et qui est établi comme suit :

- 1 jour ouvrable après 15 ans de service dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables après 20 ans de service dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables après 25 ans de service dans l'entreprise.

Ce congé, s'il est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun supplément basé sur l'article L. 223-8 du code du travail.

Les droits aux congés d'ancienneté s'apprécient au 1er juin de chaque année (soit à l'expiration de la période de référence).

Congé spécial à demi-salaire

Article 63

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-4-1993 étendu par arrêté du 30-11-1993 JORF 10-12-1993.

Il sera accordé aux employés des congés, payés à demi-salaire, dans la limite maximum de 15 jours par an et sur présentation d'un certificat médical indiquant que la présence de la mère ou du père est obligatoire pour soigner à la maison un de ses enfants gravement malade.

Les dispositions du paragraphe précédent bénéficieront :

- au mari pour soigner sa femme ;
- à la femme pour soigner son mari ;
- au veuf, au divorcé, au séparé de corps, pour soigner un enfant vivant à son domicile.

Congé éducation ouvrière et formation syndicale

Article 64

En vigueur étendu

Les dispositions du code du travail sont applicables au personnel travaillant dans les établissements soumis à la présente convention.

Congé sans traitement

Article 65

En vigueur étendu

Pour des cas exceptionnels et motivés, les salariés pourront demander un congé sans traitement pour une période de courte durée.

Chapitre IX : Accidents-Maladies-Maternité

Article 66

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne peuvent constituer de plein droit et pendant 6 mois, une cause de rupture du contrat de travail si elles sont signifiées à l'employeur dans les 2 jours ouvrables, sauf cas exceptionnels justifiés.

En ce qui concerne les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, il est fait application de la loi du 7 janvier 1981 (art. L. 122-32-1 et suivants du code du travail).

Article 67

En vigueur étendu

Le contrat de travail se trouvera également rompu si, avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé ; dans ce cas, l'employeur devra en aviser l'intéressé par lettre recommandée et il aura pendant 6 mois priorité pour son réemploi, sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (respect procédure et indemnités de licenciement) (1).

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'employeur devra verser à l'employé, dont le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été respecté le délai-congé ; il percevra, en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté.

Dans tous les cas, le remplacement ne devra jamais avoir lieu avec intention malicieuse ou légèreté blâmable et le licenciement ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à complément de salaire prévus aux articles 69 et 69 bis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 68

En vigueur étendu

Au retour de l'absence occasionnée par la maternité, la maladie ou un accident de travail, les employés reconnus médicalement aptes à leur travail, seront réintégrés avec tous leurs droits sous réserve de prévenir l'employeur 2 jours ouvrables au maximum après la date de guérison portée sur le certificat médical.

Article 69

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-4-1993 étendu par arrêté 30-11-1993 JORF 10-12-1993.

En cas de maladie constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés et apprentis avec contrat ayant au moins 1 an de présence dans l'établissement bénéficieront sous réserve :

- a) de la déduction de la rémunération correspondant aux 3 premiers jours de chaque maladie ;
- b) de la déduction des prestations journalières versées par la sécurité sociale ou par toutes autres assurances ou mutuelles ;
- c) d'avoir justifié de leur incapacité de travail dans les 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail ;
- d) d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

des dispositions suivantes :

1. L'intéressé recevra, dans la limite de chaque année civile et de chaque maladie et accident du travail, une indemnité lui permettant d'atteindre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce dans les limites ci-après :

	MAINTIEN DU SALAIRE à 90 % du brut	MAINTIEN DU SALAIRE à 66 % du brut
Après 1 an de présence	1 mois	
Après 3 ans de présence	2 mois	
Après 6 ans de présence	2 mois	1 mois
Après 9 ans de présence	3 mois	
Après 12 ans de présence	3 mois	1 mois
Après 21 ans de présence	70 jours	70 jours
Après 27 ans de présence	80 jours	80 jours
Après 30 ans de présence	90 jours	90 jours

Si le salarié atteint pendant sa maladie un seuil d'ancienneté exigé, ses droits à complément de salaire seront calculés en fonction de l'ancienneté qu'il vient d'atteindre au cours de la maladie.

2. Les accidents de trajet sont assimilés à la maladie.

3. Lorsque la maladie ou l'accident du travail sera étalé sur 2 années civiles, les principes suivants seront appliqués :

- a) Le temps d'indemnisation joue d'abord par maladie.
- b) Le temps d'indemnisation est renouvelé chaque 1er janvier.

Ainsi, même à cheval sur 2 années civiles, une même maladie ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du temps d'indemnisation prévue par le tableau ci-dessus.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Accidents en dehors du travail

Article 69-Bis

En vigueur étendu

Après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes a, b, c et d de l'article 69, recevront :

- pendant 30 jours : 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler ;
- pendant les 30 jours suivants : 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Article 70

En vigueur étendu

En cas d'accident du travail survenu à l'intérieur du magasin ou de ses annexes, et en cas d'accident du travail survenu à l'extérieur de ces mêmes locaux si l'employé en est sorti sur les directives de l'employeur, les dispositions de l'article 69 s'appliqueront, dès après la période d'essai, mais les 3 jours de franchise seront supprimés et la première ligne du tableau de l'article 69 sera remplacée par 'après la période d'essai'.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Maternité

Article 71

En vigueur étendu

a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail du fait de la grossesse lorsqu'une salariée est en cet état médicalement constaté, et pendant une période de 14 semaines suivant l'accouchement (1).

b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est justifié par une faute grave de l'intéressée ou par l'impossibilité où l'employeur se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

c) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

d) La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 14 semaines après la date de celui-ci (2).

e) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

f) La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

g) La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue aux paragraphes d et e ci-dessus.

h) A l'expiration du délai de 10 semaines ou éventuellement de 14 semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat (3).

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter, dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 2 ans, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

i) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.

j) L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme (4).

k) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

l) Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-25-2 et L. 122-26 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er). (2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er). (3) Paragraphe étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er). (4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-30 du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Chapitre X : Changement de catégorie, d'échelon, d'emploi

Article 72

En vigueur étendu

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à 1 mois, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnelle supérieure à celui dans lequel il est titulaire, perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans sa nouvelle fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon d'emploi ou qualification professionnelle supérieure ne pourra dépasser 6 mois. A l'expiration de ce délai, l'employé sera titularisé ou reclassé dans ses fonctions antérieures. Toutefois, cette limitation de durée ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles (faits de guerre, maladie de longue durée, etc.).

Dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'employé qui a été délégué dans une catégorie, échelon d'emploi ou qualification professionnelle supérieure, sera remplacé dans sa fonction, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon d'emploi supérieur qu'il aura occupé temporairement.

Article 73

En vigueur étendu

Le coefficient ou la classification professionnelle devant figurer sur les fiches de paye, ceux-ci devront être précédés de l'abréviation ATT (à titre temporaire) lorsqu'ils ne seront pas définitifs.

Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement

Article 74

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 75

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 76

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 77

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 78

En vigueur étendu

Tout déclassement ou rétrogradation non accepté par l'intéressé sera considéré comme une rupture du contrat du fait de l'employeur sauf si cette mesure était due à une faute grave.

Sauf en cas de faute grave, tout déclassement ou rétrogradation accepté par l'intéressé ne prendra effet que 1 mois après sa notification.

Article 79

En vigueur étendu

En cas de licenciements collectifs, seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles, à égalité d'aptitudes professionnelles les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté étant majorée de 2 ans pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les délégués au comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, si l'entreprise en possède, devront donner leur avis avant tout licenciement collectif.

L'employé licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant 1 an d'une priorité d'embauchage pour le même emploi ou un emploi similaire.

Article 80

En vigueur étendu

Les absences dues à un cas fortuit et majeur tel qu'incendie du domicile, accident du conjoint, d'un enfant, etc., n'entraînent pas la rupture du contrat de travail si l'employé en avertit l'employeur dans les plus brefs délais.

Sauf cas d'impossibilité absolue, l'employeur doit être averti dans les 48 heures du motif de l'absence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 81

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 82

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre XI bis : Départ en retraite

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 84, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale.

Départ à l'initiative du salarié

Article 83

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

Le départ en retraite d'un salarié âgé de 60 ans au moins ne constitue pas une démission. Le salarié devra prévenir l'employeur au moins 2 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspond au dernier jour d'un mois civil.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés âgés de moins de 60 ans et remplissant les conditions légales leur permettant de faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein auprès d'un régime de la sécurité sociale.

Les salariés âgés de moins de 60 ans sont tenus de prévenir leur employeur en respectant le préavis prévu par la présente convention dans le cas d'une démission (article 75, paragraphe I et paragraphe II b).

A partir de 10 ans continus d'ancienneté dans la même entreprise, à la condition que l'intéressé soit âgé de 60 ans au moins, qu'il remplisse les conditions pour obtenir la retraite sécurité sociale à taux plein ou que le salarié âgé de moins de 60 ans remplisse les conditions d'un départ en retraite anticipé et qu'il y ait rupture du contrat de travail terminant la carrière professionnelle, celui-ci recevra, à titre d'indemnité de fin de carrière :

- après 10 ans de présence : 1 mois de salaire ;
- et ensuite par tranche de 5 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire.

Cette indemnité ne s'ajoutera en aucun cas à toute autre indemnité de fin de carrière qui pourrait être accordée par tout régime spécial.

Le mois de salaire servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière sera le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois, toutes gratifications exclues.

Le paiement de l'indemnité de fin de carrière sera étalé sur les mois qui suivront le départ à la retraite en autant de mensualités que la base de calcul de cette indemnité comportera de périodes décennales. L'employeur pourra toutefois, s'il le juge à propos, se libérer du règlement en une seule fois dans le mois calendaire qui suivra la date de départ à la retraite.

NOTA : Arrêté du 18 avril 2005 : Le premier alinéa de l'article 83 (Départ à l'initiative du salarié) du chapitre XI bis (Départ en retraite) de la convention collective des employés et personnel de maîtrise est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail, le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne pouvant excéder une durée de deux mois.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 84

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

Tout salarié pourra être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Cette rupture ne constituera pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite est compensée par l'une des trois dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;

- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 6 mois avant la date de notification de la mise à la retraite ou de 12 mois après cette date de notification.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu un contrat d'apprentissage, un contrat de qualification ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite.

En cas de mise à la retraite, le salarié percevra une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement (cause non économique) majorée d'un pourcentage dégressif selon l'âge, par tranches annuelles :

- 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Chapitre XII : Sanctions, mesures disciplinaires

Article 85

En vigueur étendu

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de ne faire figurer aucune note au dossier d'un employé sans que celui-ci en ait été préalablement avisé.

Les blâmes doivent être signifiés à l'intéressé et signés soit par lui-même, soit par 2 témoins en sa présence.

Article 86

En vigueur étendu

Le droit disciplinaire s'exerce conformément à l'article L. 122-41 du code du travail.

Chapitre XIII : Durée du travail - Heures supplémentaires.

Article 87

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont celles définies comme telles par les lois, décrets et règlements en vigueur relatifs à la durée du travail.

Article 88

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires devront être payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires ;
- 50 % pour les 8 suivantes.

Article 89

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées le dimanche, ou un jour légalement férié, normalement chômé, ou la nuit, entre 22 heures et 6 heures, donneront lieu au versement d'une indemnité spéciale de 25 % qui s'ajoutera aux majorations prévues à l'article précédent.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail (arrêté du 29 avril 1986, art. 1er).

Article 90

En vigueur étendu

Lorsque le personnel sera appelé à faire des heures supplémentaires en plus de l'horaire normal de travail, à titre exceptionnel, et pour une durée limitée, il devra en être informé au moins 3 jours à l'avance, sauf cas d'urgence.

Dans ce dernier cas (cas d'urgence), l'employé ayant un motif valable peut réserver son acceptation.

Article 91

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne l'application des dispositions relatives au présent chapitre, il est rappelé que les jours fériés sont ceux qui sont considérés comme tels par la législation en vigueur.

A la date de la signature de la présente convention, les jours légalement fériés sont les suivants :

- jour de l'An (1er janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 Juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- armistice de la guerre 1914-1918 (11 Novembre) ;
- Noël (25 décembre) ;

La fête légale du 1er Mai est soumise à la législation qui lui est propre.

Chapitre XIV : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

Les dispositions des articles 92 à 96 de la convention sont annulées et remplacées par celles de l'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation. (BOCC 2019-37)

Chapitre XV : Salaires

Salaires minima

Article 97

En vigueur étendu

Le barème des salaires minima applicables aux commerces de gros, de demi-gros et de détail de la quincaillerie fait l'objet d'une annexe à la présente convention.

Ancienneté

Article 98

En vigueur étendu

L'ancienneté est comptée du jour d'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, congés maternité.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour service militaire obligatoire, congés facultatifs de maternité, congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté.

Début de l'article remplacé par l'article IV ' Garantie d'ancienneté ' de l'accord de classifications des emplois, avenant du 7 octobre 1999 applicable à compter du 1er janvier 2000 (voir annexe ' Classification des emplois ', accords communs).

Retraite complémentaire

Article 99

En vigueur étendu

Les salariés doivent cotiser à un régime de retraite complémentaire dès leur embauchage, quel que soit leur âge, et même s'ils sont apprentis (loi du 29 décembre 1972).

La cotisation destinée au régime complémentaire de retraite, fixée à 4 %, sera répartie comme suit :

- 60 % de ce taux à la charge de l'employeur ;
- 40 % de ce taux à la charge du salarié.

Apprentissage

Article 100

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Jeunes de moins de 18 ans non munis d'un contrat d'apprentissage

Article 101

En vigueur étendu

a) Tous les employés quincailliers de 16 à 18 ans qui ne sont pas munis d'un contrat d'apprentissage dans la quinzaine de leur embauchage seront considérés comme étant embauchés comme ' aide-employés ' de magasin et non comme apprentis.

b) L'aide-employé a pour fonction principale d'aider son employeur ou les employés quincailliers dans leurs travaux de magasin et de manutention.

Il pourra éventuellement être appelé à faire des courses et à porter des petits colis d'une manière intermittente.

L'aide-employé ne devra pas être affecté uniquement à des travaux de manutention.

c) Les aides-employés seront rémunérés suivant un barème calculé en fonction du salaire minimum interprofessionnel de croissance et suivant les abattements d'âge en vigueur ;

- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la quincaillerie.

Date d'application

Article 102

En vigueur étendu

La date d'application de la présente convention est fixée au 1er octobre 1985.

Fait à Lyon, le 3 juillet 1985.

Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et notamment son article 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière ;

Vu l'accord interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003 ;

Considérant leur souhait d'adapter sans délai les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite par l'employeur,

conviennent de ce qui suit :

Convention collective des employés et du personnel de maîtrise

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les articles 83 et 84 et un chapitre XI bis ' Départ en retraite ' est créé.

(voir ces articles)

Convention collective des cadres

Un chapitre II bis est créé : ' Départ en retraite '.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 29 de la convention collective des cadres.

(voir cet article)

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 29 bis, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale.

Article 30

Allocation de fin de carrière

Le premier alinéa de l'article 30 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Toutefois, les dispositions concernant la mise à la retraite par l'employeur des salariés âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans n'entreront en vigueur qu'à partir du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent avenant auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Fait à Lyon, le 28 juin 2004.

Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que l'ensemble des organisations patronales et des syndicats de salariés représentatifs dans chaque région a adhéré à la convention interrégionale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, qu'ainsi le champ d'application de ladite convention couvre désormais l'ensemble du territoire métropolitain,

Les syndicats patronaux et les syndicats de salariés ont décidé de modifier le champ d'application de la convention collective susvisée afin de le rendre national.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions liminaires intitulées « Préambule. - Champ d'application », ainsi que les dispositions de l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective interrégionale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les conditions d'emploi des employés et agents de maîtrise des employeurs ayant une activité principale de :

- commerce de gros ;
- commerce de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrale d'achat non alimentaire,

pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;
- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;
- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

La présente convention collective concerne également les organisations professionnelles régionales et leurs satellites existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

La présente convention collective ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

La présente convention collective ne concerne pas les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 m² qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;
- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans l'un des codes suivants de la nomenclature NAF de 2003 :

Gros

- 51. 1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel), activité « Articles de ménage et quincaillerie » ;
- 51. 1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel), ayant rapport avec la quincaillerie ;
- 51. 4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel), activité « Aménagement-Habitat », ex. : domotique ;
- 51. 4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel), activité « Appareils ménagers non électriques » ;
- 51. 5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité) ;
- 51. 5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel), activité « Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage » ;
- 51. 8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel), activité « Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage » ;
- 51. 8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel), activité « Equipements pour la marine ».

Détail

- 52. 4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers » ;
- 52. 4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité) ;
- 52. 4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article ;
- 71. 4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main ».

La présente convention collective est dénommée : « convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ».

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions intègrent et remplacent l'ensemble des accords ayant modifié le champ d'application des conventions interrégionales des employés et agents de maîtrise et des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, et notamment les accords suivants : accord du 1er décembre 1988, accord du 7 février 2001, accord du 4 juillet 2001, accord du 11 juin 2002, accord du 18 juin 2002, accord du 8 septembre 2003, accord du 27 mars 2007.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la séance de signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice éventuel du droit d'opposition.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er janvier 2008.

Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 133-5 (9°), L. 133-5 (9° bis) et L. 132-12-3 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, ont convenu ce qui suit, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de rémunération existants.

Préambule

Diagnostic et objectifs

L'effectif des salariés de la branche demeure principalement masculin. Les emplois administratifs sont très majoritairement occupés par des femmes, mais l'effectif masculin est prépondérant au sein des personnels de vente, qui représentent la plus grande part des salariés de la branche. Il en va de même s'agissant des emplois de la logistique. La branche se fixe pour objectif un rééquilibrage de la répartition des femmes et des hommes dans ses effectifs.

Le temps partiel concerne, dans la branche, quasi exclusivement les femmes. La branche se fixe comme objectif de réduire la part du temps partiel « subi » et d'améliorer les conditions d'emploi des salariés à temps partiel.

Par type de contrat, la situation des femmes n'apparaît pas plus précaire que celle des hommes. A l'inverse, l'effectif par catégorie professionnelle révèle que la proportion de cadres et d'agents de maîtrise est supérieure chez les hommes, alors même que l'ancienneté moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes et leur âge moyen plus élevé. Il existe donc un retard dans l'avancement professionnel des femmes. Les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif d'assurer l'équilibre de la progression des femmes et des hommes dans la classification conventionnelle. Chefs d'entreprise et lignes

hiérarchiques doivent s'engager à assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière de promotion professionnelle.

La grille de classification des salariés de la branche ne contient pas de critères sexistes. Les études réalisées au niveau de la branche ont toutefois révélé un écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quasi inexistant au premier niveau de rémunération de la convention collective, et encore très faible au niveau II, il apparaît au niveau III, s'accroît ensuite au fil des niveaux IV, V et VI, pour devenir significatif dans la catégorie des cadres (niveaux VII et suivants).

Encouragées néanmoins par une différence de rémunération entre les femmes et les hommes plus faible dans la branche qu'au niveau national, les parties entendent faire du comblement de cet écart l'une de leurs priorités.

Par ailleurs, même une égalité salariale parfaite, à coefficient identique, peut dissimuler un accès plus difficile pour l'effectif féminin au coefficient supérieur, donc une différence de traitement dans la promotion professionnelle. Le nombre de femmes agent de maîtrise ou cadre restant inférieur à celui des hommes malgré une ancienneté moyenne et un âge moyen plus élevé il existe donc un écart de rémunération indirect.

Les parties s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les entreprises transmettront leur rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Chapitre Ier Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Les parties rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'Etat, dans le cadre des dispositifs du contrat pour l'égalité professionnelle, du contrat pour la mixité des emplois, ou encore au titre des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conciliation des vies professionnelle et familiale

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties encouragent les chefs d'entreprise à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ils doivent éviter de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante, et notamment en limitant l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

Réduction d'horaire pour les femmes en état de grossesse

Article 2

En vigueur étendu

A partir du 5e mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire de 10 minutes au début et à la fin de sa journée de travail, soit 20 minutes quotidiennes, sans que celle-ci puisse entraîner de réduction de sa rémunération, y compris dans ses éléments variables.

Ces deux durées de 10 minutes par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, aménagées différemment sur la journée.

Travail à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Les acteurs sociaux de la branche doivent avoir comme but commun la réduction du temps partiel « subi » et l'amélioration de la situation des salariés à temps partiel. Les entreprises privilégieront les propositions d'emploi à temps plein et les postes à temps partiel « choisi ».

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Egalité de traitement des salariés à temps partiel et à temps plein

Article 3.1

En vigueur étendu

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle.

Le personnel employé à temps partiel bénéficiera dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet des avantages conventionnels.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'évolution au sein de la grille des emplois, l'accès aux postes à responsabilité, ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein

Article 3.2

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Saisi d'une demande en ce sens par un salarié à temps partiel, le chef d'entreprise doit porter à sa connaissance la liste des emplois disponibles, à temps plein ou à temps partiel.

Il rend compte au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans le cadre du bilan prévu à l'article L. 212-4-9 du code du travail, sur les moyens qu'il a utilisés pour porter la liste des emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant demandé d'occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

Durée maximale de coupure

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle, et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, les salariés à temps partiel ne peuvent subir :

1. Plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
2. Une coupure supérieure à 1/3 du temps de travail effectif journalier du salarié, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés qui y renoncent explicitement et par écrit ni aux salariés qui au moment de la conclusion de leur contrat de travail poursuivent des études scolaires ou universitaires.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, l'interruption ne saurait excéder 2 heures.

Accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Accès à l'emploi

Article 4.1

En vigueur étendu

Les employeurs doivent s'efforcer de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Ils doivent concentrer leurs efforts sur les emplois à prédominance nettement masculine, en particulier dans les métiers de la vente et de la logistique, en adaptant au besoin les postes de travail.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour le poste à pourvoir.

Lorsque le choix des candidats appartient à un collège de sélection, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

La rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Accès à la formation professionnelle

Article 4.2

En vigueur étendu

Article 4. 2. 1

Egalité d'accès

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle contribue à développer une évolution professionnelle équivalente pour les femmes et pour les hommes, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures, et par conséquent à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux de la branche attirent tout spécialement l'attention des chefs d'entreprise sur la nécessité d'étendre l'accès à la formation à toutes les filières d'emploi. En particulier, la filière administrative ne doit pas être négligée au profit des personnels de vente en raison de la discrimination indirecte que cela produit, les femmes étant majoritaires dans les emplois administratifs et minoritaires dans les postes de vente.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les femmes figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche, afin de pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les hommes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, droit individuel à la formation...), le refus ou le report doit être motivé.

Article 4. 2. 2

Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou à l'issue d'un congé parental d'éducation

La période de professionnalisation est ouverte, conformément à l'accord du 27 juin 2006, aux femmes reprenant leur activité après un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes à l'issue d'un congé parental d'éducation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties encouragent les entreprises à rendre cet entretien systématique.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficiaire, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle, le cas échéant qualifiante.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties encouragent les entreprises à informer les salariés en congé de maternité ou en congé parental sur leurs droits à bénéficier d'un entretien d'orientation et à accéder à la formation professionnelle.

Article 4. 2. 3

Accès à la formation au cours d'un congé parental d'éducation

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours d'un congé parental d'éducation.

Dans ce cas, il n'est pas rémunéré mais bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

L'action de formation ne pourra toutefois s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF) ou du plan de formation que si le salarié renonce à son congé parental d'éducation.

Le salarié, au cours d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1.

Article 4. 2. 4

Prise en compte des contraintes liées à la vie familiale

Les contraintes liées à la vie familiale, notamment celles liées à des enfants à charge, qui rendent difficiles les déplacements hors du temps de travail doivent être prises en compte par l'employeur dans le choix des prestataires de formation.

Les stages ne se prolongeant pas le soir et ne nécessitant pas un trajet trop long sont à privilégier pour les salariés confrontés à des contraintes familiales.

Les entreprises sont invitées à étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et qui engagent de ce fait des dépenses supplémentaires pour la garde de leurs enfants à charge.

Accès à la promotion professionnelle

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties invitent les chefs d'entreprise de la branche à faciliter l'accès des femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées.

La mise en oeuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collège, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle. Au besoin, dans cette perspective, le recours à la formation professionnelle pourra être envisagé.

Chapitre II Egalité salariale entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties ont décidé d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les parties rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilités et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Egalité des rémunérations

Article 1er

En vigueur étendu

Portée du principe

Article 1.1

En vigueur étendu

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Le chef d'entreprise doit s'assurer que les règles de calcul déterminant les éléments variables de la rémunération ne comportent pas de critères ayant pour effet direct ou indirect d'introduire une discrimination à l'égard des femmes.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Augmentations salariales

Article 1.2

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations comparables à celles des salariés à temps plein et, à défaut, doit être en mesure d'en justifier.

Rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Majoration minimale de salaire

Article 2.1

En vigueur étendu

La personne salariée bénéficie, à la suite de ces congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Base de calcul

Article 2.2

En vigueur étendu

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout complément de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclues de la base de calcul les augmentations des primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...), les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes exceptionnelles liées à la situation personnelle des salariés (mariage, ancienneté, médaille du travail...), dont la personne salariée n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 2 autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant du même niveau dans la classification, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres), à défaut des salariés de l'entreprise.

Négociation et information dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Obligation annuelle de négocier

Article 3.1

En vigueur étendu

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27, alinéa 1, du code du travail.

L'obligation de négocier porte :

- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;

- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel de situation comparée

Article 3.2

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de 4 thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice versa.

Chapitre III Dispositions administratives Révision. - Portée de l'avenant

Portée de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Révision de l'avenant

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Formalités

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de ce qui suit afin de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22-11° du nouveau code du travail, les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession ainsi que les modalités particulières aux personnes handicapées en termes d'embauche, d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

En application des articles L. 2241-5 et D. 2241-8 du nouveau code du travail, les parties négocieront tous les 3 ans au moins sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent accord concernent les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, et reconnues comme travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), ou ayant été orientées dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord.

A ce titre, les salariés qui le désirent sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et, le cas échéant, le renouvellement de la décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin que ce dernier en soit informé et puisse appliquer lesdites dispositions.

Les parties rappellent qu'en application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les entreprises qui, à compter de la déclaration annuelle effectuée en 2010 (soit au titre de l'année civile 2009), n'auront, pendant une période supérieure à 3 ans, occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ou n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, verront le montant de leur contribution passer à 1 500 fois le SMIC horaire.

Elles encouragent le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) à même d'assurer toutes formes de prestations de services ou de fourniture au bénéfice de l'entreprise.

Le présent accord ne constitue pas l'accord de branche visé à l'article L. 5212-8 du nouveau code du travail. Il ne dispense pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales.

Chapitre Ier Accès à l'emploi

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectifs de favoriser l'embauche des personnes handicapées ainsi que d'adapter les postes pour les travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise.

1. Non-discrimination à l'embauche

Les parties rappellent qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Le handicap ne peut constituer un motif de refus d'embauche.

Elles rappellent que le handicap ne préjuge pas des compétences d'un candidat à un emploi.

2. Embauche

Les parties rappellent que l'emploi direct de personnes handicapées est le mode naturel d'exécution de leur obligation d'emploi.

Conformément à l'article L. 5212-13 du même code, bénéficiant de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
- les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Elles incitent les entreprises à s'adresser aux agences de l'ANPE spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés, les ANPE disposant dans chaque département d'au moins un conseiller à l'emploi spécialisé dans le placement des travailleurs handicapés, ainsi qu'aux maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et éventuellement aux ESAT.

L'employeur peut également s'informer et recruter grâce aux organisations et associations spécialisées dans l'orientation des personnes handicapées (réseau Cap emploi...).

Le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser les personnels chargés de l'embauche, par exemple par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation adéquate.

Le salarié handicapé sera accompagné par un tuteur interne à son arrivée. Ce tuteur sera obligatoirement volontaire et disposera du temps nécessaire pour gérer le tutorat dans le cadre de son temps de travail habituel.

Les salariés qui travaillent avec des travailleurs handicapés peuvent, à leur demande, bénéficier d'une formation spécifique permettant d'aider à l'insertion de ces derniers.

Cette formation se déroulera pendant le temps de travail.

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant l'entrée en fonction du travailleur handicapé, afin d'anticiper toute difficulté liée à l'aptitude au poste concerné et d'en prévoir les aménagements nécessaires.

Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, doit être consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés.

3. Aménagements de poste

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi. A cet effet, l'employeur examine, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à adapter l'emploi aux particularités du handicap, notamment par des aménagements de poste, d'horaire ou de tutorat.

Les signaux ou consignes de sécurité doivent demeurer visibles et / ou audibles pour le travailleur handicapé occupant le poste. Ils sont adaptés en fonction de la nature du handicap (exemples : surdité, cécité, handicap mental...). Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être accessibles et facilement manipulables.

De façon générale, le poste doit être aménagé toutes les fois que, eu égard à son handicap, la sécurité du travailleur est menacée.

Les équipements fonctionnels du poste de travail doivent également pouvoir être atteints et utilisés par les travailleurs handicapés. L'ergonomie du poste tient compte des spécificités du handicap. L'accès au poste de travail et l'évolution au sein de celui-ci doit être exempt d'obstacles d'ordrematériel.

4. Accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise

Les parties rappellent que les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de

restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement.

Elles encouragent les entreprises à examiner, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à faciliter l'accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise.

Elles imposent à l'occasion de toute construction ou transformation des locaux de prendre en compte l'exigence d'accessibilité pour les travailleurs handicapés, notamment en prévoyant l'aménagement :

- d'un accès adapté et prioritaire par au moins une des entrées principales ;
- d'une place de parking au moins par travailleur handicapé employé dans l'établissement, adaptée et réservée à leur usage ;
- d'un cheminement aisé pour les personnes handicapées, y compris malvoyantes, comprenant des portes, tournants, sas et ascenseurs bien indiqués, suffisamment larges et correctement réglés afin de laisser le temps aux personnes handicapées d'entrer.

5. Personnel supervisant le travail d'une ou plusieurs personnes handicapées

Lorsque le service comporte un ou plusieurs travailleurs handicapés, le personnel supervisant le travail de ces personnes doit disposer, compte tenu de la spécificité de leur handicap, des compétences et du temps nécessaires.

Lorsque l'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés le justifie, le personnel supervisant le travail de ces personnes reçoit une formation et une information adaptées et doit pouvoir se faire aider par des structures extérieures.

6. Aides de l'Etat et de l'AGEFIPH

Les parties rappellent que l'entreprise employant un ou plusieurs travailleurs handicapés est éligible à des aides financières servies par l'Etat ou l'AGEFIPH.

Aide à l'aménagement des postes de travail :

Une aide peut être attribuée à l'employeur qui entreprend d'adapter des machines ou des outillages, d'aménager des postes de travail ou les accès aux lieux de travail.

Aide destinée à compenser les surcoûts d'encadrement :

Une aide de l'Etat destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement susceptibles d'être supportées par des employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés est également prévue, pour la durée de la période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

Aide destinée à compenser la lourdeur du handicap :

Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, compte tenu du poste de travail occupé, après aménagement optimal de celui-ci.

Aide de l'AGEFIPH :

L'employeur qui embauche un travailleur handicapé ou entreprend des actions favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à la formation professionnelle peut solliciter une aide financière auprès de l'AGEFIPH.

Déduction de la contribution AGEFIPH :

Sous certaines conditions, les dépenses supportées en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle peuvent être déduites de la contribution AGEFIPH.

Chapitre II Accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

1. Egalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les personnes handicapées figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche.

L'employeur tient compte, dans le choix des prestataires de formation, des contraintes spécifiques liées au handicap, en particulier en termes de durée, d'éloignement et d'accessibilité, ainsi que de sensibilisation des intervenants.

La mise en oeuvre d'une action de formation au profit du travailleur handicapé figure au nombre des mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés lorsque cette action de formation est nécessaire pour lui permettre de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences prennent en compte la dimension du handicap. L'adéquation des équipements et de l'ergonomie du poste de travail, la charge de travail et les améliorations éventuelles à apporter sont évoquées. Les besoins du travailleur handicapé en termes de formation sont recherchés, non seulement en termes d'adaptation au poste de travail, mais aussi en termes de promotion professionnelle.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation des travailleurs handicapés de la branche en matière de formation professionnelle.

2. Apprentissage

Par exception, la limite d'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage est portée à 30 ans pour les personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

Les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant ou au cours de leur apprentissage peuvent, lorsque leur état l'exige, bénéficier d'une prolongation de leur contrat de 1 an. Ils peuvent être autorisés, lorsqu'ils ne peuvent fréquenter utilement le centre de formation des apprentis ou la section d'apprentissage, à suivre leur formation par correspondance, dans les conditions prévues par l'article R. 6222-50 du nouveau code du travail.

Les parties rappellent que les chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés peuvent demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'attribution d'aides destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage dispose du temps et des compétences nécessaires compte tenu du handicap de l'apprenti.

Chapitre III Maintien dans l'emploi et accès à la promotion professionnelle

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif de favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi et de favoriser leur accès à la promotion professionnelle.

1. Egalité d'accès à la promotion professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la promotion professionnelle.

La question de l'évolution professionnelle du travailleur handicapé est au coeur de l'entretien professionnel et du bilan de compétences.

2. Evolution du poste de travail

Les chefs d'entreprise doivent rechercher et étudier périodiquement, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, les aménagements qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Les parties insistent sur le caractère préventif de cette recherche.

Elles rappellent que l'employeur peut s'informer auprès des organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH...).

3. Maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu en cours de contrat

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est reconnu comme travailleur handicapé, l'employeur doit mettre en oeuvre, dans le cadre de son obligation d'aménagement et après étude du poste, toute mesure appropriée de nature à lui permettre de conserver son emploi ou d'accéder à un autre emploi correspondant à sa qualification ou à une qualification supérieure telle que :

- adaptation de l'ergonomie du poste ;
- introduction d'équipements adaptés ;
- aménagements d'horaires ;
- adaptation de la charge de travail ;
- entretien professionnel et bilan de compétences ;
- suivi d'actions de formation.

Chapitre IV Conditions de travail

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif d'améliorer les conditions de vie au travail des personnes handicapées.

1. Egalité salariale

Le salaire du travailleur handicapé occupé en milieu ordinaire dans la branche ne pourra être inférieur, comme pour les autres salariés, à celui qui résulte de l'application des dispositions de la présente convention collective.

2. Obligation d'aménagement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

3. Aménagements d'horaires

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peut faire bénéficier le travailleur handicapé d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou le maintien dans son emploi.

4. Charge de travail

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devra s'assurer lorsqu'il répartit les tâches et organise le travail de ne pas faire peser sur le travailleur handicapé une charge de travail inadaptée.

5. Congé supplémentaire

Afin de compenser les contraintes supplémentaires subies par les personnes salariées en situation de handicap dans l'accomplissement de leur travail, les salariés reconnus comme travailleurs handicapés bénéficient de 1 jour de congé annuel payé supplémentaire.

Ce jour de congé annuel payé supplémentaire est acquis au travailleur handicapé dès lors qu'il peut justifier, au cours de la période de référence, d'un temps de travail effectif ouvrant droit au congé maximum prévu par l'article L. 3141-3 du nouveau code du travail. Il doit être pris au cours de la période de prise des congés et ne peut être reporté sur la période suivante.

6. Licenciement pour motif économique

Convention collective cadres : en cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties encouragent l'employeur à prendre tout particulièrement en compte la situation des travailleurs handicapés pour fixer l'ordre des licenciements. Il en va de même en cas de licenciement individuel pour motif économique, dans le choix du salarié licencié.

Convention collective employés, agents de maîtrise : lorsqu'à l'issue de l'application, conformément à l'article 79 de la convention collective, de l'ordre des licenciements, plusieurs salariés dont un travailleur handicapé présentent des aptitudes professionnelles égales et la même ancienneté (éventuellement majorée pour enfants à charge) le critère du handicap sera pris en compte subsidiairement.

Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant

En vigueur étendu

1. Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

2. Formalités

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les parties conviennent de ce qui suit, conformément à l'article L. 2261-22-II (10°) du nouveau code du travail, afin de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique et notamment la couleur de leur peau, leurs moeurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération ou de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'effort particulier qui doit être réalisé en matière de politique de recrutement afin que l'égalité des chances soit effectivement assurée.

Ils rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Chapitre Ier Objectif des partenaires sociaux de la branche

Lutter contre les discriminations

Article 1.1

En vigueur étendu

Il ne peut être accepté que certaines personnes puissent être traitées de façon moins favorable en raison de l'une quelconque des caractéristiques énumérées à l'article L. 1132-1 du nouveau code du travail. La branche entend faire de la lutte contre les discriminations l'une de ses priorités. Les acteurs de la branche devront s'engager à combattre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient conscientes ou inconscientes, directes ou indirectes.

Observer une stricte égalité des chances et de traitement

Article 1.2

En vigueur étendu

Les acteurs de la branche devront s'engager à traiter également les salariés ou candidats à l'emploi placés dans des situations identiques. La branche entend offrir à tous, à capacités et compétences égales, les mêmes possibilités et perspectives dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi.

Promouvoir la diversité

Article 1.3

En vigueur étendu

La branche souhaite favoriser la mixité professionnelle. Elle encourage la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui constituent les obstacles quotidiens à la réalisation de la mixité professionnelle. Les parties sont convaincues que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la branche doit être l'un des vecteurs de la paix sociale, la source de nouvelles compétences ainsi qu'un atout valorisant pour les entreprises.

Chapitre III Implication des acteurs de la branche

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale.

Ils entendent associer à leur démarche non seulement les chefs d'entreprise, mais également les équipes de direction, l'encadrement, le management, les salariés eux-mêmes, ainsi que les représentants du personnel élus ou désignés.

Ils appellent ces acteurs sociaux à une prise de conscience notamment quant aux impératifs d'intégration. Le respect des différences et le souci de justice doivent présider à tout jugement de valeur.

Les acteurs de la branche doivent réfuter les stéréotypes et les préjugés, y compris lorsqu'ils sont involontaires. Ils doivent s'efforcer de les présenter comme pénalisants et contre-productifs pour l'entreprise et pour la branche professionnelle.

Ils doivent identifier et s'attacher à combattre toutes les différences de traitement, y compris lorsqu'elles sont indirectes, dans l'emploi ou dans l'accès à l'emploi, fondées sur le patronyme, la couleur de peau, l'apparence physique, ou le lieu de résidence.

Ils s'engagent à ignorer les réticences éventuelles de certains clients et salariés.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière des salariés.

Chapitre III Domaines d'intervention

Accès à l'emploi

Article 3.1

En vigueur étendu

Seule une politique nouvelle en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés de la branche.

Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les critères de recrutement mis en oeuvre par les entreprises de la branche doivent être fondés uniquement sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour le poste à pourvoir.

Chaque entreprise doit être en mesure d'explicitier ses méthodes ou procédures de recrutement.

Lors de la mise en place ou de la modification de procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent à une diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

L'entreprise doit informer préalablement le candidat des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le concernent personnellement. Ces méthodes, techniques ou dispositifs doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnels chargés de cette mission par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information et en menant, au besoin, une action de formation adéquate.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité ou de l'âge.

L'entreprise doit s'efforcer de motiver ses refus d'embauche auprès des candidats évincés.

Les parties encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous les candidats à l'emploi, notamment en rendant anonymes les candidatures ou en ne faisant figurer ni photo, ni âge, ni situation matrimoniale ou familiale.

Afin de rétablir une véritable égalité des chances, les parties insistent sur le fait que l'expérience et le diplôme, pour l'obtention desquels l'égalité des chances n'est justement pas toujours assurée, ne doivent pas être les seuls critères d'identification des capacités et des compétences d'un candidat à un emploi.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche encouragent, si cela est possible, l'utilisation de la méthode de recrutement par simulation (MRS) de l'ANPE, destinée à identifier les « habiletés » nécessaires au poste et basée sur la mise en situation du candidat par les conseillers de l'ANPE après concertation avec l'entreprise.

Evolution dans l'emploi et accès à la formation

Article 3.2

En vigueur étendu

La branche se fixe comme objectif d'introduire la diversité à tous les niveaux hiérarchiques.

A cet effet, l'évolution professionnelle et l'accès aux postes à responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelle des salariés.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés ne contreviennent pas au principe énoncé à l'alinéa ci-avant.

L'entreprise doit informer préalablement le salarié des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le concernent personnellement. Ces méthodes, techniques ou dispositifs doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Les entreprises devront, après information du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel, sensibiliser les personnels chargés de cette mission par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation adéquate.

Les entreprises assurent l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, droit individuel à la formation...), le refus ou le report doit être motivé.

Chapitre IV Moyens d'intervention

Dans toutes les entreprises

Article 4.1

En vigueur étendu

Les entreprises doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes grâce, notamment, aux moyens suivants :

- l'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;
- la communication régulière auprès des salariés ;
- la mise en cohérence des pratiques de management ;
- la sensibilisation de la hiérarchie, de l'encadrement, en menant au besoin une action de formation adéquate aux enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi qu'à ses atouts pour l'entreprise, pour la branche, pour le monde du travail comme pour la nation ;
- la prise en compte par la hiérarchie et l'encadrement de l'exigence de diversité dans leurs décisions, qu'elles soient exceptionnelles ou quotidiennes ;
- la mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés ou avec leurs supérieurs liées à l'introduction de la mixité dans l'entreprise ;
- la vérification et, le cas échéant, la mise en conformité dans le respect des procédures adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques et usages de l'entreprise.

Lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent

Article 4.2

En vigueur étendu

Les moyens prévus à l'article 4.1 ci-dessus seront complétés, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent, par les moyens ci-après :

- l'affectation de moyens en termes de formation, notamment au profit de la hiérarchie, visant à les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination. Une formation adéquate des personnes en charge du recrutement est particulièrement nécessaire ;
- l'affectation de moyens en termes de communication, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, le développement d'échanges et de dialogues au sein de l'entreprise ;
- la recherche et la mise en oeuvre de modes d'analyse adaptés à l'entreprise, tels le testing interne, les études d'opinion ou encore les expérimentations sur la base des 7 premiers chiffres du numéro de sécurité sociale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un correspondant « égalité des chances » chargé de suivre la mise en oeuvre de cette politique. Le correspondant « égalité des chances » doit être doté de la compétence nécessaire. Il bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. Il doit bénéficier, dans l'entreprise, de l'indépendance et des moyens nécessaires pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel sont informés de toute mesure affectant la situation du correspondant et, notamment, de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure affectant son emploi ou sa rémunération.

Dans les entreprises dotées de représentants du personnel

Article 4.3

En vigueur étendu

Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en oeuvre dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise au moins une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du nouveau code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en comité élargi de la diversité.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un comité d'entreprise, le chef d'entreprise veillera à tenir régulièrement informés les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur les questions liées à la diversité dans l'entreprise.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant

Portée de l'avenant

Article 5.1

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Formalités

Article 5.2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de rénovation des conventions collectives

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.

Signataires

Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce et services CGT.
---------------------------	---

En vigueur étendu

Conscientes du temps de préparation supplémentaire que nécessite, pour les membres de la commission paritaire, la négociation de la refonte en une convention collective unique et modernisée des conventions collectives des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison actuellement en vigueur, les parties conviennent de permettre, à titre exceptionnel, aux représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation des conventions collectives.

Article 1er

En vigueur étendu

Avant chacune des réunions paritaires au cours desquelles la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception d'une convocation à une réunion paritaire à l'ordre du jour de laquelle figure la refonte des conventions collectives, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra pas être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion en vue de laquelle elle a été utilisée. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de chaque réunion.

Article 2

En vigueur étendu

Les absences visées à l'article 1er ne pourront entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

Article 3

En vigueur étendu

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1er du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de 2 représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

Article 4

En vigueur étendu

Les autorisations d'absence prévues à l'article 1er du présent accord sont accordées pour la durée de la négociation de la rénovation des conventions collectives et au plus tard jusqu'au 26 mars 2010.

Les parties s'engagent à poursuivre loyalement ces négociations, dans le souci d'aboutir à la signature d'une convention collective unique avant l'échéance du présent accord.

Pour 2009 et sauf délibération contraire de la commission paritaire, les dates des réunions de la commission en vue desquelles les représentants visés à l'article 1er pourront solliciter auprès de leur employeur une autorisation d'absence rémunérée dans les conditions prévues par le présent accord sont les suivantes :

- le 28 avril 2009 ;
- le 28 mai 2009 ;
- le 24 septembre 2009 ;
- le 26 novembre 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 26 mars 2010 inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les journées d'absence rémunérée objet du présent accord ne sont pas utilisées.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où le représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FEC FO ; FCS CGT.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ont conclu, le 26 mars 2009, un accord à durée déterminée définissant les conditions dans lesquelles les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation et d'unification des conventions collectives.

Les parties constatent que les discussions relatives à ce projet de rénovation se poursuivent.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité prolonger, à titre temporaire, le dispositif mis en œuvre par l'accord susvisé.

Article 1er

En vigueur non étendu

Avant la réunion paritaire du 23 février 2012, au cours de laquelle la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salarié de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception de la convocation à cette réunion paritaire, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de la réunion.

Article 2

En vigueur non étendu

L'absence visée à l'article 1er ne pourra entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération, le maintien du salaire étant à la charge de l'employeur.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1er du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de deux représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur dès la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 mois, soit jusqu'au 26 février inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les droits objet du présent accord ne sont pas utilisés.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où un représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1er mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du code du travail, ont convenu ce qui suit.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Champ d'application. - Durée

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Diagnostic préalable

Article 3

En vigueur étendu

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe I du présent accord (annexe I non publiée).

Tranches d'âges prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;
- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) ainsi que le recrutement de salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

5.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes.

5.2.1. Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, une plaquette synthétique relative à

l'emploi au sein de la branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des conventions collectives nationales 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2. Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié référent chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes, dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune)

5.3.1. Entretien de suivi

Un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1. Alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année, en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.

Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.

Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la branche réalisée par la CPNEFP ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- autant que faire se peut, les entreprises de la branche répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3e.

5.4.3. Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la branche.

6.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;

- diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3(1°) et D. 1242-2 du code du travail ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

A cet effet, la branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2. Réduction de la durée du travail

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3. Sessions d'information sur la préparation à la retraite

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d'échanger sur leur parcours...

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Article 8

En vigueur étendu

La branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d'occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Aides aux TPE et PME

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Article 10

En vigueur étendu

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l'OPCA.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

10.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges :
- moins de 26 ans, 26 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 56 ans, 57 à 62 ans, 63 ans et plus ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 56 ans, de 57 ans et plus ;
- le nombre d'embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Calendrier et suivi

Article 11

En vigueur étendu

L'accord prévoit en annexe II (non publiée) :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient ;
- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Modalité de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

Dépôt. - Formalités

Article 13

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 23 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	CSFV CFTC, UNSA FCS ;

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité, leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et demandeurs d'emploi d'améliorer, d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications et de s'adapter aux évolutions des métiers.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un investissement réciproque des salariés et des employeurs.

À cette fin, le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation qui reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) qui s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation qui, lui, s'organise à l'initiative du salarié.

La responsabilité partagée entre les acteurs de la formation quant à la sécurisation des parcours professionnels renforce la garantie d'une réussite des effets de la formation dans la progression professionnelle de tout un chacun.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à la démocratie sociale et à l'emploi et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche, par la conclusion de cet accord, ont notamment souhaité, au-delà des dispositions légales, définir des priorités de formations en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises, notamment en abondant au titre du compte personnel de formation des formations prioritaires, améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et préciser leurs modalités de mise en œuvre.

Les signataires souhaitent également favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation et l'apprentissage afin de répondre à l'enjeu que représente le renouvellement des générations.

Enfin, les partenaires sociaux désirent rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Le présent accord annule et remplace, à compter de son entrée en vigueur :

- l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 27 juin 2006 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 28 mai 2009 relatif à l'adhésion à Intergros.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

Champ d'application. - Force obligatoire. - Durée de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (employés-personnel de maîtrise. - IDCC 1383. - brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

1.2. Force obligatoire de l'accord (1)

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

1.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

(1) L'article 1.2 est étendu à l'exclusion de son application à l'article 9 conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2018 - art. 1)

Désignation d'Intergros

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergros, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Contributions des entreprises au financement de la formation continue

Article 3

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, versent à l'OPCA Intergros les contributions suivantes :

3.1. Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

3.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 11 salariés sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence.

3.3. Tableau récapitulatif des contributions légales

(En pourcentage.)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Répartition des contributions				
CIF (**) (congé individuel de formation)	-	0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)	-	0,20	0,20	0,20
FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	-	0,15	0,20	0,20
Contributions totales	0,55	1	1	1
CIF-CDD (*)		+ CIF CDD (1 % des salaires des CDD)		
(*) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSPP.				

3.4. Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Publics prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

4.1. Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes, les salariés des PME-TPE et les salariés handicapés constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

4.2. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- réfléchir à la mise en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser notamment toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion, informatique, webmastering et merchandising ;
- former les tuteurs ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle lorsqu'elles existeront.

Professionalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés au sein d'organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite dans les classifications des conventions collectives nationales, l'employeur détermine avec le titulaire du 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.

5.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

5.1.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée, établi par écrit.

Il doit être déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, pour les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

5.1.4. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, la durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le référentiel de la formation l'exige, cette durée peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, notamment pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an et pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives, sous réserve des financements disponibles auprès d'Intergros.

5.1.5. Rémunération

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de la durée du contrat ou de l'action.

La branche désireuse de rendre plus attractif le recours aux contrats de professionnalisation ou actions de professionnalisation pour les moins diplômés, prévoit ainsi des dispositions plus favorables en matière de rémunération au profit de certains bénéficiaires, la rémunération minimum étant fixée en fonction de l'âge et la durée du contrat ou de l'action, sans opérer de distinction selon le niveau de formation initiale.

	Salaire minimal
--	------------------------

Salaire minimal

Âge du salarié	Contrat de 12 mois maxi et 1re année des contrats supérieurs à 12 mois	2e année des contrats supérieurs à 12 mois (ou troisième année chez le même employeur pour préparer une formation complémentaire)
Moins de 21 ans	65 % du Smic	75 % du Smic
de 21 à 25 ans	80 % du Smic	90 % du Smic
26 ans et plus	Smic ou 85 % du minimum conventionnel si supérieur	

5.1.6. À l'issue du contrat de professionnalisation

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche en CDI des personnes terminant un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur réussite aux épreuves de validation de la formation. La CPNEFP est chargée de suivre l'issue des contrats et de définir les formes que peuvent prendre les accompagnements pour favoriser les embauches.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le contrat de génération, il est rappelé que les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil, pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) et de leur permettre :

- soit d'acquérir une qualification reconnue : - diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié, selon les règles établies par Intergros.

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, d'un point de vue réglementaire, à 70 heures minimum, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP.

Tutorat

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils avaient mis en place dans la branche, par accord du 27 juin 2006, la fonction tutorale et son obligation de formation.

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. À ce titre, elles décident, outre l'obligation légale de désigner un tuteur pour l'encadrement des salariés en contrat de professionnalisation, de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en période de professionnalisation.

6.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié sous contrat ou en période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
 - d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
 - d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.
- L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Il prend les mesures d'organisation et d'aménagement de sa charge de travail, sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés dont la rémunération comporte des éléments variables.

6.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur devra avoir la capacité pédagogique suffisante.

La personne choisie par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La formation du tuteur est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

6.3. Conditions d'exercice du tutorat

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

Apprentissage-rémunération

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum des apprentis de la branche est fixé en pourcentage du minimum conventionnel et non du Smic.

Afin d'encourager et de motiver les jeunes apprentis de moins de 18 ans, leur rémunération est alignée sur celle des apprentis âgés de 18 à 20 ans à ce, à compter de la deuxième année d'apprentissage.

Les dispositions ci-dessous fixent les minima de rémunération des apprentis dans la branche :

(En pourcentage du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.)

	Moins de 18 ans	18 - 20 ANS	21 ans et plus
1re année d'exécution du contrat	25	41	53
2e année d'exécution du contrat	49	49	61

N. - B. : le calcul s'effectue en pourcentage du Smic lorsque le minimum conventionnel se trouve être en dessous du Smic.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8

En vigueur étendu

Un compte personnel d'activité est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- 1° Personne occupant un emploi, y compris lorsqu'elle est titulaire d'un contrat de travail de droit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
- 2° Personne à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ;
- 3° Personne accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- 4° Personne ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel d'activité est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 6222-1 du présent code.

Les personnes âgées d'au moins 16 ans mais ne relevant pas des situations mentionnées aux 1° à 3° du présent article peuvent ouvrir un compte personnel d'activité afin de bénéficier du compte d'engagement citoyen et d'accéder aux services en ligne mentionnés à l'article L. 5151-6.

Le compte est fermé à la date du décès de la personne. À compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, le compte personnel de formation cesse d'être alimenté, sauf en application de l'article L. 5151-9.

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation au titre du compte d'engagement citoyen, à l'exclusion des autres heures inscrites sur ce compte, peuvent être utilisées pour financer les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions mentionnées à l'article L. 6313-13.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif et invitent les entreprises de la branche à inciter par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte CPF auprès de la caisse des dépôts et consignation en charge du dispositif.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, est organisé dans les conditions suivantes :

8.1. Acquisition des droits et gestion du compte

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Jusqu'au 1er janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations qui est également habilitée à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr

8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;
- l'OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 8 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14 du code du travail, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

- actions de formation visées par l'une des trois listes mentionnées à l'article 8.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 20 heures. L'abondement sera porté à 30 heures pour les actions de formations ayant trait au e-commerce, webmastering ;
- formations visant l'obtention du certi-phyto mise en vente et vente de produits phytopharmaceutiques, du certibiocide : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;
- actions de formation visant l'obtention d'un CQP lorsque la branche en aura mis en place : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.

8.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

I. - Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies

par décret.

II. - Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

- 1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- 2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- 3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- 4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- 1° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
- 2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- 3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- 4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13, ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 8 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les parties rappellent que les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation. gov. fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Pour mémoire, les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

Entretien professionnel

Article 9

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure actuellement).

Afin de mettre en œuvre et formaliser les entretiens professionnels, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'utiliser les outils spécifiques élaborés par l'OPCA et téléchargeables sur le site www.intergros.com et de communiquer aux salariés, au moins 15 jours avant la tenue de l'entretien, le guide de préparation à l'entretien professionnel à destination de ces derniers.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la VAE.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 10

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation.

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Bilan de compétences

Article 12

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Article 13

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et assuré par des conseillers d'opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP : FONGECIF et OPACIF, APEC, Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Le site www.mon-cep.org permet de compléter les connaissances sur cet outil.

Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires se déclarent déterminées à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Elles rappellent notamment l'obligation légale de négociation annuelle sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre) une répartition numérique, par sexe et par filière (commercial, logistique, administratif), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente clause s'appréciera sur une période de 5 ans.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

15.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP de la branche, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les évolutions économiques du secteur, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse statistique de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

Dépôt. - Formalités

Article 16

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

Préambule

En vigueur non étendu

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 0731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait jusqu'alors l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article III ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

I. - Objet de l'accord

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731).

II. - Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits individuels et collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par les conventions, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur non étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

- un collège « employeur » dont le nombre de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres de commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois, seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence ou d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés liés par les conventions collectives ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le Secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

En vigueur non étendu

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ-CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprises conclus en l'absence de délégué syndical, par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail, article L. 2232-22).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche.

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

III. - Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1.

En vigueur non étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

Maintien du salaire

Article 3.2.

En vigueur non étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant à ces réunions qui seraient en congés ou en repos pourront récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3.

En vigueur non étendu

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à 2 représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour laquelle ils siègent.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4.

En vigueur non étendu

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative de la branche et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas de midi : dans la limite de 5 fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de 7 fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit déjeuner) : dans la limite de 30 fois le minimum garanti ;
- transports :
- train : dans la limite du tarif 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
- parking (gare de départ) : frais réels ;
- voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
- avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus 25 fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

IV. - Dispositions finales

Dispositions diverses

Article 4.1.

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise ;
- de l'article 31 de la convention collective nationale des cadres ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2.

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3.

En vigueur non étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

Préambule

En vigueur étendu

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a fixé une nouvelle condition à l'extension des conventions de branche ou des accords professionnels.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail dispose que pour pouvoir être étendus, les conventions de branche ou les accords professionnels doivent, sauf justifications, comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou à défaut, justifier des raisons de leur absence.

Les parties ont conclu le 25 janvier 2018 un avenant sur les salaires conventionnels minima. À ce jour, cet accord n'a pas fait l'objet d'une extension par le ministère du travail ce qui conduit les parties à s'interroger sur les raisons de cette absence de décision.

Les parties craignent que cela ne soit dû à l'absence de stipulations expresses de leur accord relativement aux entreprises de moins de 50 salariés. Souhaitant accélérer l'extension de l'accord salaires, les parties rappellent donc que l'accord conclu s'applique à toutes les entreprises, y compris les plus petites d'entre elles.

Tel est l'objet du présent avenant à l'avenant du 25 janvier 2018.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant du 25 janvier 2018 est complété par un deuxième et troisième alinéa :

« Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de l'avenant (salaires minima). »

À l'exception de cette précision, les stipulations de l'avenant du 25 janvier 2018 demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, comme l'avenant auquel il s'intègre, est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CS UNSA,

Employé - personnel de maîtrise

Préambule

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 1383 et 731), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Stipulations générales

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC n° 1383).

Objet

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

(1) Le 3° de l'article 2.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collègues :

- un collègue « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions. (1)

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ - CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche. (1)

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord. (1)

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Réunions plénières

Article 2.4

En vigueur étendu

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 1383) ainsi que de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Article 3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1

En vigueur étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Maintien du salaire

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils

sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4

En vigueur étendu

La Délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
 - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Dispositions diverses

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective des employés et agents de maîtrise du 3 juillet 1985 ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 20 juin 2019,

en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension. (1)

(1) La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Cadres

En vigueur étendu

Préambule

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 731 et 1383), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Stipulations générales

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC n° 731).

Objet

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. *Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.* (1)

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

(1) Le 3° de l'article 2.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collègues :

- un collègue « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collègue « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collègue « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions. (1)

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ - CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2). La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche. (1)

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord. (1)

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Réunions plénières

Article 2.4

En vigueur étendu

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 731) ainsi que de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Article 3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1

En vigueur étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Maintien du salaire

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4

En vigueur étendu

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;

- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
 - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Dispositions diverses

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 31 de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 20 juin 2019,

en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension. (1)

(1) La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC commerces, services et forces de vente.

Salaires minima au 1er mars 2007

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 23 mai 2006 sont modifiées comme suit à compter du 1er mars 2007, *sous réserve du SMIC en vigueur* (1) :

Employés

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
I	1	1 260,00
	2	1 265,25
	3	1 268,38
II	1	1 268,38
	2	1 293,24
	3	1 305,68
III	1	1 305,68
	2	1 331,29
	3	1 344,10

IV	1	1 344,10
	2	1 370,48
	3	1 383,67

Personnel de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
V	1	1 395,00
	2	1 463,50
	3	1 515,50
VI	1	1 525,00
	2	1 600,00
	3	1 675,00

Cadres

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
VII	1	2 135,00
	2	2 282,00
	3	2 450,00
VIII	1	2 624,00
	2	2 753,45
	3	2 882,90
IX		3 555,00

Article 2

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Lyon, le 21 novembre 2006.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'article L. 141-9 du code du travail (arrêté du 28 mars 2007, art. 1er).

Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 21 novembre 2006 sont modifiées comme suit à compter du 1er mars 2008, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION mensuelle
--------	---------	------------------------

Employés	I	1	1 288
		2	1 292
		3	1 295
	II	1	1 295
		2	1 320
		3	1 333
	III	1	1 333
		2	1 359
		3	1 372
IV	1	1 372	
	2	1 399	
	3	1 413	
Personnel de maîtrise	V	1	1 424
		2	1 494
		3	1 547
	VI	1	1 557
		2	1 634
		3	1 710
Cadres	VII	1	2 180
		2	2 350
		3	2 548
	VIII	1	2 683
		2	2 815
		3	2 948
	IX		3 635

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat (CFQ).
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerces, services et force de vente CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 30 octobre 2007 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 327
	2	1 331
	3	1 334
II	1	1 334
	2	1 360
	3	1 373
III	1	1 373
	2	1 400
	3	1 413
IV	1	1 413
	2	1 441
	3	1 455

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
--------	---------	---------

V	1	1 467
	2	1 539
	3	1 593
VI	1	1 604
	2	1 683
	3	1 761

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 245
	2	2 421
	3	2 624
VIII	1	2 763
	2	2 899
	3	3 036
IX		3 744

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 novembre 2008 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 343
	2	1 345
	3	1 347
II	1	1 350
	2	1 373
	3	1 384
III	1	1 389
	2	1 413
	3	1 426
IV	1	1 429
	2	1 455
	3	1 469

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 482
	2	1 554
	3	1 609
VI	1	1 620
	2	1 699
	3	1 778

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 267
	2	2 444
	3	2 649
VIII	1	2 789
	2	2 926
	3	3 064
IX		3 778

Article 2

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de se revoir en mars 2010.

Article 3

En vigueur étendu

La fixation des minimaux conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur, et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 26 novembre 2009 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 373
	2	1 375
	3	1 377

Niveau	Échelon	Salaire
II	1	1 380
	2	1 403
	3	1 414
III	1	1 420
	2	1 444
	3	1 457
IV	1	1 460
	2	1 487
	3	1 501

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 513
	2	1 587
	3	1 643
VI	1	1 654
	2	1 735
	3	1 815

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 315
	2	2 495
	3	2 705
VIII	1	2 848
	2	2 987
	3	3 128
IX		3 857

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 10 février 2011 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 405
	2	1 407
	3	1 409
II	1	1 412
	2	1 435
	3	1 447
III	1	1 453
	2	1 477
	3	1 491
IV	1	1 494
	2	1 521
	3	1 536

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 548
	2	1 623
	3	1 681
VI	1	1 692
	2	1 775
	3	1 857

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 368
	2	2 552
	3	2 767
VIII	1	2 913
	2	3 056
	3	3 200
IX		3 946

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 26 janvier 2012 sont modifiées

selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 433
	2	1 435
	3	1 437
II	1	1 440
	2	1 464
	3	1 476
III	1	1 482
	2	1 507
	3	1 521
IV	1	1 524
	2	1 551
	3	1 567

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 579
	2	1 655
	3	1 715
VI	1	1 726
	2	1 811
	3	1 894

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 415
	2	2 603
	3	2 822
VIII	1	2 971
	2	3 117
	3	3 264
IX		4 025

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 janvier 2013 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 462
	2	1 464
	3	1 466
II	1	1 469
	2	1 484
	3	1 497
III	1	1 503
	2	1 528
	3	1 542
IV	1	1 545
	2	1 573
	3	1 589

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 601
	2	1 678
	3	1 739
VI	1	1 750
	2	1 836
	3	1 921

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 449
	2	2 639
	3	2 862
VIII	1	3 013
	2	3 161
	3	3 310
IX		4 081

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 13 janvier 2015 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
--------	---------	---------

I	1	1 474
	2	1 476
	3	1 478
II	1	1 481
	2	1 496
	3	1 509
III	1	1 515
	2	1 540
	3	1 554
IV	1	1 557
	2	1 586
	3	1 602

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 614
	2	1 692
	3	1 753
VI	1	1 764
	2	1 851
	3	1 936

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 469
	2	2 660
	3	2 885
VIII	1	3 037
	2	3 186
	3	3 336
IX		4 114

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFQ
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 20 janvier 2016 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

Niveau I : échelon 1 : 1 489,00 € ; échelon 2 : 1 491,00 € ; échelon 3 : 1 493,00 €.

Niveau II : échelon 1 : 1 496,00 € ; échelon 2 : 1 511,00 € ; échelon 3 : 1 524,00 €.

Niveau III : échelon 1 : 1 530,00 € ; échelon 2 : 1 555,00 € ; échelon 3 : 1 570,00 €.

Niveau IV : échelon 1 : 1 573,00 € ; échelon 2 : 1 602,00 € ; échelon 3 : 1 618,00 €.

Personnel de maîtrise

Niveau V : échelon 1 : 1 630,00 € ; échelon 2 : 1 709,00 € ; échelon 3 : 1 771,00 €.

Niveau VI : échelon 1 : 1 782,00 € ; échelon 2 : 1 870,00 € ; échelon 3 : 1 955,00 €.

Cadres

Niveau VII : échelon 1 : 2 494,00 € ; échelon 2 : 2 687,00 € ; échelon 3 : 2 914,00 €.

Niveau VIII : échelon 1 : 3 067,00 € ; échelon 2 : 3 218,00 € ; échelon 3 : 3 369,00 €.

Niveau IX : 4 155,00 €.

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de l'avenant (salaires minima).

Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; UNSA CS,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

Article 3

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail. (1)

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-13 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que les articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 auxquels ils font référence soit entendus comme étant les articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.

Signataires

Organisations patronales	Union Rhône-Alpes des syndicats de quincaillerie, des fournitures industrielles et des commerces rattachés ; Syndicat régional des commerçants en quincaillerie d'Auvergne ; Union régionale des quincailliers de Franche-Comté (avenant du 1er décembre 1988).
Organisations de salariés	Syndicats des salariés signataires : Syndicat des employés et cadres de la quincaillerie de Lyon et de la région CFTC ; Confédération française de l'encadrement CGC ; Syndicat Force ouvrière des employés de commerce, de bureau et de l'industrie de Lyon et de la région, Syndicat régional des employés et cadres du commerce de Lyon et de la région CGT (convention du 1er juillet 1971) ; Fédération des services CFDT (avenant du 1er décembre 1988).

(1) La convention collective initialement interrégionale devient nationale à compter du 1er janvier 2008.

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les conditions d'emploi des cadres des employeurs ayant une activité principale de :

- commerce de gros ;
- commerce de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrale d'achat non alimentaire,

pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;
- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;
- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

La présente convention collective concerne également les organisations professionnelles régionales et leurs satellites existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

La présente convention collective ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

La présente convention collective ne concerne pas les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 m² qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;
- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans l'un des codes suivants de la nomenclature NAF de 2003 :

Gros

- 51. 1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel), activité « Articles de ménage et quincaillerie » ;
- 51. 1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel), ayant rapport avec la quincaillerie ;
- 51. 4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel), activité « Aménagement-Habitat », ex. : domotique ;
- 51. 4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel), activité « Appareils ménagers non électriques » ;
- 51. 5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité) ;
- 51. 5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel), activité « Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage » ;
- 51. 8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel), activité « Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage » ;
- 51. 8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel), activité « Equipements pour la marine ».

Détail

- 52. 4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers » ;
- 52. 4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité) ;
- 52. 4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article ;
- 71. 4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main.

Voir l'accord du 8 septembre 2003 relatif à l'adhésion de la région toulousaine à la CC.

Objet de la convention

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

La présente convention s'applique aux cadres de la quincaillerie tels qu'ils sont définis dans la classification figurant à l'annexe I.

Sont soumis à la convention les cadres attachés non seulement aux magasins de quincaillerie proprement dits, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels de cette branche d'activité.

Elle s'applique également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail aux cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans les régions Auvergne, Rhône-Alpes, Franche-Comté et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans la métropole, les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

En cas de désaccord sur le classement d'un cadre, la commission paritaire prévue à l'article 31 sera saisie du différend à la diligence de l'une des parties signataires.

Durée, dénonciation, révision

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du premier jour du mois suivant sa signature.

Elle pourra être dénoncée ou faire l'objet d'une demande de révision, par l'une des parties signataires, 3 mois avant la date de son expiration. Si la convention n'est pas dénoncée dans les conditions prévues ci-dessus, elle restera en vigueur pour une période indéterminée. Pendant cette période, l'une des parties signataires pourra la dénoncer ou en demander la révision avec un préavis de 2 mois.

Pour être valable, toute dénonciation ou demande de révision devra obligatoirement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, en principe dans un délai de 15 jours.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux révisions des rémunérations.

Avantages acquis

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif, antérieurement à la date de la signature de la convention par le cadre dans l'entreprise qui l'emploie.

Les clauses de cette convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les cadres.

Contrat individuel de travail

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

La présente convention n'exclut pas, pour les cadres, la possibilité de conclure des contrats individuels de travail avec leurs employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 15-5-1998 étendu par arrêté du 4-2-1999 JORF 16-2-1999.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent à chacun le droit d'adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique ou religieuse.

Ces principes seront particulièrement appliqués en ce qui concerne l'embauchage ou le congédiement, l'exécution ou la répartition du travail, l'avancement et les mesures de discipline.

En tout état de cause, il est convenu que les cadres seront toujours présents ou représentés dans toutes les discussions où leurs intérêts moraux et matériels sont mis directement en cause.

Nota : Les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatives aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires sont intégrées en complément du présent article.

Chapitre II : Contrat de travail

Engagement-Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modifications hiérarchiques

Article 11

En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée à un élément de l'article 8 fera, préalablement, l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre disposera d'un délai de réflexion de 1 mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Si le cadre refuse le déclassement et que les parties ne trouvent pas une formule de transaction, la rupture du contrat qui en résultera sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur et l'intéressé bénéficiera des clauses de la présente convention, relatives au préavis, indemnité de licenciement, etc.

En cas d'acceptation de déclassement, le cadre aura droit à une indemnité, calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée et, dans ce cas, les avantages d'indemnité n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements seront conservés en ce qui concerne sa nouvelle position dans les cadres.

Promotion

Article 12

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du travail

Article 13

En vigueur étendu

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire, en même temps que le personnel placé sous leurs ordres, bénéficient des majorations pour heures supplémentaires dans les mêmes conditions que ledit personnel.

Remplacement temporaire

Article 14

En vigueur étendu

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à 1 mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le cadre à remplacer.

Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

La durée du remplacement temporaire ne pourra excéder 6 mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Maladie

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient une priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après et, pour les cadres ayant plus de 1 an et moins de 2 ans de présence, après un délai de 2 mois. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils toucheront les indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire de l'entreprise, d'une indemnité complémentaire (tous éléments du salaire compris) calculée de façon qu'ils reçoivent, à compter du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail :

- après 6 mois de présence : 1 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

- après 2 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

- après 3 ans de présence :

3 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

1 mois à 75 % de leur salaire réel (net) ;

- après 9 ans de présence :

3 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

2 mois à 75 % de leur salaire réel (net) ;

- après 12 ans de présence :

3 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

3 mois à 75 % de leur salaire réel (net) ;

- après 15 ans de présence :

3 mois à 100 % de leur salaire réel (net) ;

5 mois à 75 % de leur salaire réel (net).

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Accidents du travail et de trajet

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

En cas d'accident du travail ou de trajet, les dispositions de l'article 15 s'appliqueront. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail et dès la fin de la période d'essai.

Maternité

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

En application des dispositions du code du travail, il est accordé aux cadres féminins en état de grossesse un congé de maternité qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. En cas d'état pathologique attesté par certificat médical, cette durée pourra être augmentée, sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 14 semaines après.

Les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale et, éventuellement, au régime de retraite et de prévoyance des cadres ou à tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leurs appointements pendant les périodes ci-dessus.

Le congé de maternité n'est pas imputable sur le temps de maladie donnant lieu à l'indemnisation (art. 15 de la présente convention). Il doit être considéré, en outre, aux termes de l'article 54 f du livre II du code du travail, comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

En dehors du congé de maternité, les intéressées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement de 12 mois au maximum pour élever leur enfant.

Il pourra être accordé, en outre, aux cadres féminins, sur présentation d'un bulletin médical, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans traitement pour soigner un enfant malade.

La durée des congés sans traitement, indiqués ci-dessus, n'entrera pas en compte pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

A l'issue de leur congé, les intéressées reprendront leur emploi et bénéficieront des avantages acquis antérieurement à leur arrêt de travail.

Congés payés

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Les congés payés seront attribués selon la législation en vigueur.

La durée du congé légal est augmentée d'un congé supplémentaire d'ancienneté qui ne sera pas accolé au congé principal, sauf accord de l'entreprise, et qui est établi comme suit :

- 1 jour ouvrable après 15 ans de service dans l'entreprise ;

- 2 jours ouvrables après 20 ans de service dans l'entreprise ;

- 3 jours ouvrables après 25 ans de service dans l'entreprise.

Ce congé, s'il est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun supplément basé sur l'article L. 223-8 du code du travail.

Congés exceptionnels

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

En dehors des congés annuels, les cadres ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- après 6 mois de présence :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrables ;

- mariage ou entrée en religion d'un enfant : 2 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie ;

- première communion d'un enfant, le jour de la cérémonie ;

- sans considération de temps de présence ;
- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant (loi du 18 mai 1946) : 3 jours ouvrables ;
- en cas de mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- en cas de mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.

Jours fériés

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Le cadre appelé à travailler l'un des jours fériés indiqués ci-dessous percevra, en plus de son salaire normal, une indemnité égale au salaire correspondant au nombre d'heures de travail effectuées ce jour-là.

Jours fériés à indemniser s'il y a lieu :

- jour de l'An (1er janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête du travail (1er Mai) ;
- armistice 1945 (8 Mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 Juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- armistice de la guerre de 1914-1918 (11 Novembre) ;
- Noël (25 décembre).

La fête légale du 1er Mai est soumise à la législation qui lui est propre.

Obligations militaires

Article 21

En vigueur étendu

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou par un rappel sous les drapeaux sont réglées selon les dispositions légales.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, le cadre reçoit, pendant la durée des périodes obligatoires de réserve et non provoquées par lui, une allocation égale à 100 % de son salaire, sous déduction de la solde nette perçue par l'intéressé et justifiée par lui.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée des services dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'intéressé.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel du salarié.

Changement de résidence

Article 22

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées au cadre les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels de rapatriement du cadre et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

Ancienneté

Article 23

En vigueur étendu

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour service militaire obligatoire, congés facultatifs de maternité, congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté.

Article 24

En vigueur étendu

Article remplacé par l'article IV 'Garantie d'ancienneté' de l'accord de classifications des emplois, avenant du 7 octobre 1999 applicable à compter du 1er janvier 2000 (voir annexe 'Classification des emplois', accords communs).

Préavis

Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congédiement

Article 27

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute lourde caractérisée, avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur ou son représentant habilité convoquera l'intéressé pour lui signifier cette décision.

Si le cadre a des observations à formuler, il aura la faculté de le faire lui-même ou avec le concours d'un délégué dans les 3 jours qui suivent cette décision.

La notification de cette décision ne sera rendue officielle qu'après expiration du délai ci-dessus.

Indemnité de licenciement

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 1-12-1988 étendu par arrêté du 26-4-1989 JORF 4-5-1989.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre II Bis : Départ en retraite

Départ à l'initiative du cadre

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

Tout cadre pourra prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La rupture du contrat de travail dans ces conditions ne constitue pas une démission.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés de moins de 60 ans remplissant les conditions légales leur permettant de faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein auprès d'un régime de sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 2 mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 18 avril 2005 : Le dernier alinéa de l'article 29 (Départ à l'initiative du cadre) du chapitre II bis (Départ en retraite) de la convention collective des cadres est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail, le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne pouvant excéder une durée de deux mois.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Article 29

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

Tout cadre pourra être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Cette rupture du contrat ne constituera pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite est compensée par l'une des trois dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de 6 mois avant la date de notification de la mise à la retraite ou de 12 mois après cette date de notification.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage, un contrat de qualification, ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite.

Allocation de fin de carrière

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-6-2004 BOCC 2004-40 étendu par arrêté du 18-4-2005 JORF 28-4-2005.

Dans tous les cas de départ en retraite à partir de 60 ans ou de départ anticipé avant 60 ans dans les conditions de l'article 29 et dans les cas de mise à la retraite prévus à l'article 29 bis, l'intéressé recevra une allocation de fin de carrière qui sera égale à :

- 0,5 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 17 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois de salaire après 23 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 26 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 29 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 32 ans d'ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 38 ans d'ancienneté ;
- 6,5 mois de salaire après 41 ans d'ancienneté.

Si l'employeur et les cadres de l'entreprise ont adhéré à un régime spécial, accordant une allocation de fin de carrière, l'employeur déduira de l'allocation prévue à l'alinéa précédent l'allocation accordée par le régime spécial ; toutefois, cette déduction ne se fera que dans la limite du pourcentage du taux de cotisation à ce régime spécial à la charge de l'employeur (ex. : si l'employeur paie 60 % de la cotisation, l'imputation que pourrait faire l'employeur serait de 60 % de l'allocation servie par le régime spécial) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 26 avril 1989, art. 1er).

Le mois de salaire servant de base au calcul de l'allocation de fin de carrière sera le salaire mensuel moyen des 12 derniers mois, toutes gratifications exceptionnelles exclues.

Le paiement de l'indemnité de fin de carrière aura lieu lors du départ à la retraite ; toutefois, le paiement de cette indemnité pourra être étalé sur les mois qui suivront ce départ, en autant de mensualités que la base de calcul de cette indemnité comportera de périodes décennales.

Chapitre III : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 31 de la convention sont annulées et remplacées par celles de l'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et

Chapitre IV : Formalités
Dépôt au conseil des prud'hommes

Article 32

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Lyon, conformément à l'article 31 du livre 1er du code du travail.

Adhésion

Article 33

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale et tout employeur qui ne sont pas partie à la présente convention pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de la convention aura été effectué.

Fait à Lyon, le 23 juin 1971.

Accord du 1 avril 1993 relatif à l'aménagement du temps de travail sous forme de cycles

Signataires	
Organisations patronales	Union des syndicats de quincaillerie et des commerces rattachés de la région Rhône-Alpes et de la Saône-et-Loire ; Union régionale des commerçants en quincaillerie de la région de Clermont-Ferrand ; Syndicats des quincailliers et marchands de fers du Territoire de Belfort, de la Haute-Saône et du pays de Montbéliard.
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement CGC ; Syndicat des employés et cadres CFTC de la quincaillerie de Lyon et de la région.

Aménagement du temps de travail sous forme de cycles.

En vigueur étendu

Entre les signataires, il a été convenu ce qui suit :

Au regard des contraintes liées aux plages horaires pour satisfaire la clientèle et pour répondre aux aspirations des salariés et contribuer au maintien de l'emploi, les entreprises qui appliquent la convention collective des commerces de fournitures industrielles, quincaillerie, fer-métaux et équipement de la maison des régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté, auront la possibilité d'utiliser des horaires cycliques.

La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre (art. L. 212-5 du code du travail).

La durée maximum des cycles de travail est fixée à 12 semaines.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application de l'article L. 212-5 (majorations) et L. 212-6 (repos compensateur) celles qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle de travail. Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

Seules s'imputeront sur le contingent d'heures supplémentaires libres les heures supplémentaires appréciées à partir de la durée moyenne du cycle. Le droit à repos compensateur à 20 % existera dès lors que la durée moyenne du cycle aura été supérieure à 42 heures (1).

L'organisation du travail sous forme de cycles peut, dans une entreprise, être mise en place pour tout ou partie du personnel.

L'accord des représentants du personnel ou du personnel de l'entreprise sera nécessaire dans les conditions suivantes tant que la possibilité de mise en place d'un horaire cyclique devra être autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu (art. L. 212-5 du code du travail) :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés : accord du comité d'entreprise ou accord des 2/3 des personnes concernées par l'horaire cyclique ;
- dans les entreprises de plus de 10 salariés : accord des délégués du personnel ou accord des 2/3 des personnes concernées par l'horaire cyclique ;
- dans les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel :

accord des 2/3 des personnes concernées par l'horaire cyclique.

Des avantages peuvent être négociés dans chaque entreprise.

Les entreprises qui organiseront le temps de travail par cycle procéderont à l'affichage des horaires de travail ; l'affichage devra indiquer le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

Le présent accord entre le vigueur le 1er avril 1993 (2). Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 1er avril 1993.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

(2) Phrase exclu de l'extension (arrêté du 3 mars 1994, art. 1er).

Accord du 7 février 2001 portant adhésion aux conventions collectives

Signataires	
Organisations patronales	L'union régionale des quincailliers des commerces rattachés d'Aquitaine ; L'union des syndicats de quincaillerie, des fournitures industrielles, de l'équipement ménager et des commerces rattachés dont le siège est à Lyon ; Le syndicat régional des commerçants en quincaillerie, région Massif central (Auvergne plus Lozère),
Organisations de salariés	Le syndicat commerces et services CFDT région Aquitaine ; La confédération française de l'encadrement CGC régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté (tous les départements visés par la convention collective) ; La fédération des employés et cadres FO ; Le syndicat des employés et cadres de quincaillerie CFTC régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté (tous les départements visés par la convention collective) ; L'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT du commerce (pour la convention collective des cadres),

Adhésion aux conventions collectives.

En vigueur étendu

La partie patronale de la région Aquitaine ayant dénoncé la convention collective de travail des commerces de quincaillerie signée le 22 avril 1986 (arrêté d'extension du 6 août 1986), l'avenant n° 1 " Agents de maîtrise ", l'avenant n° 2 " Cadres ", à cette convention collective de travail, ainsi que ses annexes, les syndicats patronaux et les syndicats de salariés décident de rattacher les salariés de la profession travaillant dans des entreprises situées dans les départements de la Gironde, de Lot-et-Garonne, des Landes et des Pyrénées-Atlantiques à :

- la convention collective des entreprises de commerce de fournitures industrielles, quincaillerie, fers-métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise des régions Rhône-Alpes, Franche-Comté, Auvergne du 3 juillet 1985, modifiée par avenant du 1er avril 1993 ;

- la convention collective de travail des cadres des commerces de quincaillerie des régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté du 23 juin 1971,

modifiée par avenant du 1er décembre 1988,

et à leurs annexes.

A compter du 1er juillet 2001, les dispositions de la convention collective des entreprises de commerce de fournitures industrielles, quincaillerie, fers-métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise des régions Rhône-Alpes, Franche-Comté, Auvergne ainsi que celles de la convention collective de travail des cadres des commerces de quincaillerie des régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté et leurs annexes remplacent et annulent les dispositions de la convention collective de travail des commerces de quincaillerie de l'Aquitaine cadres, agents de maîtrise et non-cadres. Le champ d'application géographique de ces deux conventions sera modifié pour être élargi à la région Aquitaine : départements de la Gironde, de Lot-et-Garonne, des Landes et des Pyrénées-Atlantiques.

Une grille des salaires minima spécifique à la région Aquitaine pourra être signée entre la délégation patronale et la délégation de salariés de cette région.

Les parties sont convenues d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Bordeaux, le 7 février 2001.

Accord du 4 juillet 2001 portant adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et de l'équipement de la maison ; Union des syndicats de quincaillerie et des commerces rattachés de la région Rhône-Alpes, Franche-Comté et Saône-et-Loire ; Syndicat régional des commerçants en quincaillerie, région Massif central (Auvergne et Lozère).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Confédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ; Fédération des personnels du commerce et de la distribution CGT ; Fédération des employés et cadres FO ;

Adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres.

En vigueur étendu

Les parties patronales des régions Bretagne - Pays de Loire, Limoges, Lorraine - Champagne, Marseille, Normandie, Orléans, Paris - Bourgogne ayant dénoncé les conventions collectives de travail des commerces de quincaillerie, ainsi que leurs annexes et avenants respectifs qui leur étaient applicables,

les syndicats patronaux et les syndicats de salariés décident de rattacher les salariés de la profession travaillant dans des entreprises situées dans les départements qui en relèvent :

- à la convention collective des entreprises de commerce de fournitures industrielles, quincaillerie, fers-métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise des régions Rhône-Alpes, Franche-Comté, Auvergne et Aquitaine du 3 juillet 1985, modifiée par avenant du 1er avril 1993,

- et à la convention collective de travail des cadres des commerces de fournitures industrielles, quincaillerie, fers-métaux et équipement de la maison des régions Rhône-Alpes, Auvergne, Franche-Comté et Aquitaine du 23 juin 1971, modifiée par avenant du 1er décembre 1988,

ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

A compter du 1er décembre 2001, le champ géographique de ces deux conventions collectives est donc modifié pour s'appliquer également aux départements suivants : Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Alpes-Maritimes, Aube, Bouches-du-Rhône, Calvados, Charente, Charente-Maritime, Cher, Corrèze, Corse-du-Sud, Haute-Corse, Côte-d'Or, Côtes-d'Armor, Creuse, Dordogne, Eure, Eure-et-Loir, Finistère, Gard, Ille-et-Vilaine, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loire-Atlantique, Loiret, Maine-et-Loire, Manche, Marne, Haute-Marne, Mayenne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Morbihan, Moselle, Nièvre, Orne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Sarthe, Paris, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Yvelines, Deux-Sèvres, Var, Vaucluse, Vendée, Vienne, Haute-Vienne, Vosges, Yonne, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

En conséquence, la dénomination respective de ces conventions collectives de travail est modifiée et devient ' Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison, employés et personnel de maîtrise, cadres '.

Les parties sont convenues d'accomplir les formalités de dépôt et de demande d'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Bordeaux, le 7 février 2001.

Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'union régionale des commerces de quincaillerie, fers et métaux Nord-Pas-de-Calais, dont le siège est à Marcq-en-Baroeul (59) ; L'union des syndicats de quincaillerie, des fournitures industrielles, de l'équipement ménager et des commerces rattachés, dont le siège est à Lyon ; Le syndicat des commerçants en quincaillerie de la région Massif central, dont le siège est à Ambert ; La fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison (FFQ), dont le siège est à Paris,
Organisations de salariés	Les organisations syndicales de salariés signataires des conventions de rattachement suivantes : La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération des personnels du commerce et de la distribution CGT, pour la convention collective cadres, Les organisations syndicales de salariés suivantes appartenant au secteur géographique dont le rattachement est demandé : Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; Confédération française de l'encadrement CGC ; Fédération des employés et cadres FO,

Article 1.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2003, l'union régionale des commerces de quincaillerie, fers et métaux Nord - Pas-de-Calais et les organisations syndicales de salariés de cette région décident de rattacher, par l'adhésion, les salariés de la profession travaillant dans les entreprises situées dans les départements du Nord - Pas-de-Calais relevant du champ d'application des textes ci-dessous, à :

Adhésion

- la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison employés et personnel de maîtrise ;

- la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison cadres, ainsi qu'à leurs annexes et avenants.

Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement

Article 2.

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2003, le champ géographique de ces deux conventions collectives est donc modifié pour s'appliquer également aux départements suivants : Nord et Pas-de-Calais.

Formalités de dépôt

Article 3.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties sont convenues d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, destinataire d'un exemplaire du présent accord.

Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et notamment son article 16 ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière ;

Vu l'accord interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 13 novembre 2003 ;

Considérant leur souhait d'adapter sans délai les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite par l'employeur, conviennent de ce qui suit :

Convention collective des employés et du personnel de maîtrise

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les articles 83 et 84 et un chapitre XI bis ' Départ en retraite ' est créé.

(voir ces articles)

Convention collective des cadres

Un chapitre II bis est créé : ' Départ en retraite '.

Les dispositions suivantes annulent et remplacent celles de l'article 29 de la convention collective des cadres.

(voir cet article)

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 29 bis, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de sécurité sociale et en matière fiscale.

Article 30

Allocation de fin de carrière

Le premier alinéa de l'article 30 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Toutefois, les dispositions concernant la mise à la retraite par l'employeur des salariés âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans n'entreront en vigueur qu'à partir du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent avenant auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Fait à Lyon, le 28 juin 2004.

Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Considérant que l'ensemble des organisations patronales et des syndicats de salariés représentatifs dans chaque région a adhéré à la convention interrégionale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, qu'ainsi le champ d'application de ladite convention couvre désormais l'ensemble du territoire métropolitain.

Les syndicats patronaux et les syndicats de salariés ont décidé de modifier le champ d'application de la convention collective susvisée afin de le rendre national.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective interrégionale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes.

Article 1-Objet et champ d'application

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les conditions d'emploi des cadres des employeurs ayant une activité principale de :

- commerce de gros ;
- commerce de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrale d'achat non alimentaire,

pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;

- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;
- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

La présente convention collective concerne également les organisations professionnelles régionales et leurs satellites existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

La présente convention collective ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

La présente convention collective ne concerne pas les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 m² qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;
- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les entreprises relevant de la présente convention collective sont le plus souvent classées dans l'un des codes suivants de la nomenclature NAF de 2003 :

Gros

- 51. 1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel), activité « Articles de ménage et quincaillerie » ;
- 51. 1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel), ayant rapport avec la quincaillerie ;
- 51. 4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel), activité « Aménagement-Habitat », ex. : domotique ;
- 51. 4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel), activité « Appareils ménagers non électriques » ;
- 51. 5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel), activité « Métaux et produits sidérurgiques » ;
- 51. 5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité) ;
- 51. 5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel), activité « Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage » ;
- 51. 8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel), activité « Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage » ;
- 51. 8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel), activité « Equipements pour la marine ».

Détail

- 52. 4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers » ;
- 52. 4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité) ;
- 52. 4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article ;
- 71. 4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main ».

La présente convention collective est dénommée : « convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ».

Article 2

En vigueur étendu

Les présentes dispositions intègrent et remplacent l'ensemble des accords ayant modifié le champ d'application des conventions interrégionales des employés et agents de maîtrise et des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, et notamment les accords suivants : accord du 1er décembre 1988, accord du 7 février 2001, accord du 4 juillet 2001, accord du 11 juin 2002, accord du 18 juin 2002, accord du 8 septembre 2003, accord du 27 mars 2007.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la séance de signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice éventuel du droit d'opposition.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er janvier 2008.

Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 133-5 (9°), L. 133-5 (9° bis) et L. 132-12-3 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, ont convenu ce qui suit, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer avant le 31 décembre 2010 les écarts de rémunération existants.

Préambule

Diagnostic et objectifs

L'effectif des salariés de la branche demeure principalement masculin. Les emplois administratifs sont très majoritairement occupés par des femmes, mais l'effectif masculin est prépondérant au sein des personnels de vente, qui représentent la plus grande part des salariés de la branche. Il en va de même s'agissant des emplois de la logistique. La branche se fixe pour objectif un rééquilibrage de la répartition des femmes et des hommes dans ses effectifs.

Le temps partiel concerne, dans la branche, quasi exclusivement les femmes. La branche se fixe comme objectif de réduire la part du temps partiel « subi », et d'améliorer les conditions d'emploi des salariés à temps partiel.

Par type de contrat, la situation des femmes n'apparaît pas plus précaire que celle des hommes. A l'inverse, l'effectif par catégorie professionnelle révèle que la proportion de cadres et d'agents de maîtrise est supérieure chez les hommes, alors même que l'ancienneté moyenne des femmes est supérieure à celle des hommes et leur âge moyen plus élevé. Il existe donc un retard dans l'avancement professionnel des femmes. Les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif d'assurer l'équilibre de la progression des femmes et des hommes dans la classification conventionnelle. Chefs d'entreprise et lignes hiérarchiques doivent s'engager à assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière de promotion professionnelle.

La grille de classification des salariés de la branche ne contient pas de critères sexistes. Les études réalisées au niveau de la branche ont toutefois révélé un écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Quasi inexistant au premier niveau de rémunération de la convention collective, et encore très faible au niveau II, il apparaît au niveau III, s'accroît ensuite au fil des niveaux IV, V et VI, pour devenir significatif dans la catégorie des cadres (niveaux VII et suivants).

Encouragées néanmoins par une différence de rémunération entre les femmes et les hommes plus faible dans la branche qu'au niveau national, les parties entendent faire du comblement de cet écart l'une de leurs priorités.

Par ailleurs, même une égalité salariale parfaite, à coefficient identique, peut dissimuler un accès plus difficile pour l'effectif féminin au coefficient supérieur, donc une différence de traitement dans la promotion professionnelle. Le nombre de femmes agent de maîtrise ou cadre restant inférieur à celui des hommes malgré une ancienneté moyenne et un âge moyen plus élevé, il existe donc un écart de rémunération indirect.

Les parties s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les entreprises transmettront leur rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Chapitre Ier Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Les parties rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'Etat, dans le cadre des dispositifs du contrat pour l'égalité professionnelle, du contrat pour la mixité des emplois, ou encore au titre des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conciliation des vies professionnelle et familiale

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties encouragent les chefs d'entreprise à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail.

Ils doivent éviter de faire peser inutilement sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatibles avec une vie familiale satisfaisante, et notamment en limitant l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

Réduction d'horaire pour les femmes en état de grossesse

Article 2

En vigueur étendu

A partir du 5e mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire de 10 minutes au début et à la fin de sa journée de travail, soit 20 minutes quotidiennes, sans que celle-ci puisse entraîner de réduction de sa rémunération, y compris dans ses éléments variables.

Ces deux durées de 10 minutes par jour travaillé peuvent être, d'un commun accord, aménagées différemment sur la journée.

Travail à temps partiel

Article 3

En vigueur étendu

Les acteurs sociaux de la branche doivent avoir comme but commun la réduction du temps partiel « subi » et l'amélioration de la situation des salariés à temps partiel. Les entreprises privilégieront les propositions d'emploi à temps plein et les postes à temps partiel « choisi ».

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations triennales sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Egalité de traitement des salariés à temps partiel et à temps plein

Article 3.1

En vigueur étendu

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits, notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle.

Le personnel employé à temps partiel bénéficiera dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet des avantages conventionnels.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne peut constituer en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'évolution au sein de la grille des emplois, l'accès aux postes à responsabilité, ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein

Article 3.2

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Saisi d'une demande en ce sens par un salarié à temps partiel, le chef d'entreprise doit porter à sa connaissance la liste des emplois disponibles, à temps plein ou à temps partiel.

Il rend compte au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans le cadre du bilan prévu à l'article L. 212-4-9 du code du travail, sur les moyens qu'il a utilisés pour porter la liste des emplois disponibles à la connaissance des salariés ayant demandé d'occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

Durée maximale de coupure

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle, et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, les salariés à temps partiel ne peuvent subir :

1. Plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
2. Une coupure supérieure à 1/3 du temps de travail effectif journalier du salarié, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à trois heures, aucune coupure n'est possible.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés qui y renoncent explicitement et par écrit, ni aux salariés qui au moment de la conclusion de leur contrat de travail poursuivent des études scolaires ou universitaires.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 212-4-4 du code du travail, l'interruption ne saurait excéder 2 heures.

Accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Accès à l'emploi

Article 4.1

En vigueur étendu

Les employeurs doivent s'efforcer de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Ils doivent concentrer leurs efforts sur les emplois à prédominance nettement masculine, en particulier dans les métiers de la vente et de la logistique, en adaptant au besoin les postes de travail.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour le poste à pourvoir.

Lorsque le choix des candidats appartient à un collège de sélection, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

La rédaction des offres d'emploi doit être exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Accès à la formation professionnelle

Article 4.2

En vigueur étendu

Article 4. 2. 1

Egalité d'accès

L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle contribue à développer une évolution professionnelle équivalente pour les femmes et pour les hommes, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures, et par conséquent à des niveaux de rémunération supérieurs.

Les partenaires sociaux de la branche attirent tout spécialement l'attention des chefs d'entreprise sur la nécessité d'étendre l'accès à la formation à toutes les filières d'emploi. En particulier, la filière administrative ne doit pas être négligée au profit des personnels de vente en raison de la discrimination indirecte que cela produit, les femmes étant majoritaires dans les emplois administratifs et minoritaires dans les postes de vente.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les femmes figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche, afin de pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les hommes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, droit individuel à la formation...), le refus ou le report doit être motivé.

Article 4. 2. 2

Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation

La période de professionnalisation est ouverte, conformément à l'accord du 27 juin 2006, aux femmes reprenant leur activité après un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes à l'issue d'un congé parental d'éducation.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Les parties encouragent les entreprises à rendre cet entretien systématique.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficiaire, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'une action de formation professionnelle, le cas échéant qualifiante.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les parties encouragent les entreprises à informer les salariés en congé de maternité ou en congé parental sur leurs droits à bénéficier d'un entretien d'orientation et à accéder à la formation professionnelle.

Article 4. 2. 3

Accès à la formation au cours d'un congé parental d'éducation

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du type de celles définies à l'article L. 900-2 au cours d'un congé parental d'éducation.

Dans ce cas, il n'est pas rémunéré mais bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies

professionnelles prévue à l'article L. 962-4 pour les stagiaires de la formation professionnelle.

L'action de formation ne pourra toutefois s'inscrire dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), du congé individuel de formation (CIF) ou du plan de formation que si le salarié renonce à son congé parental d'éducation.

Le salarié, au cours d'un congé parental total ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2, dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 122-28-1.

Article 4. 2. 4

Prise en compte des contraintes liées à la vie familiale

Les contraintes liées à la vie familiale, notamment celles liées à des enfants à charge, qui rendent difficiles les déplacements hors du temps de travail doivent être prises en compte par l'employeur dans le choix des prestataires de formation.

Les stages ne se prolongeant pas le soir et ne nécessitant pas un trajet trop long sont à privilégier pour les salariés confrontés à des contraintes familiales.

Les entreprises sont invitées à étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et qui engagent de ce fait des dépenses supplémentaires pour la garde de leurs enfants à charge.

Accès à la promotion professionnelle

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties invitent les chefs d'entreprise de la branche à faciliter l'accès des femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées.

La mise en oeuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collègue, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle. Au besoin, dans cette perspective, le recours à la formation professionnelle pourra être envisagé.

Chapitre II Egalité salariale entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties ont décidé d'adopter les mesures ci-après afin de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les parties rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Egalité des rémunérations

Article 1er

En vigueur étendu

Portée du principe

Article 1.1

En vigueur étendu

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de responsabilités.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Le chef d'entreprise doit s'assurer que les règles de calcul déterminant les éléments variables de la rémunération ne comportent pas de critères ayant pour effet direct ou indirect d'introduire une discrimination à l'égard des femmes.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Augmentations salariales

Article 1.2

En vigueur étendu

Le chef d'entreprise doit être en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne de celles accordées aux hommes.

L'employeur s'assure que les salariés à temps partiel bénéficient d'augmentations comparables à celles des salariés à temps plein et, à défaut, doit être en mesure d'en justifier.

Rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue des congés de maternité et d'adoption, la personne salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Majoration minimale de salaire

Article 2.1

En vigueur étendu

La personne salariée bénéficie, à la suite de ces congés, d'une majoration correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Base de calcul

Article 2.2

En vigueur étendu

Sont concernées les augmentations du salaire de base, mais également des avantages en nature et en espèces et de tout complément de salaire payé directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclues de la base de calcul les augmentations des primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...), les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes exceptionnelles liées à la situation personnelle des salariés (mariage, ancienneté, médaille du travail...), dont la personne salariée n'aurait pas, en tout état de cause, pu bénéficier si elle était restée à son poste de travail.

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi que la personne salariée à la date de son départ en congé de maternité ou d'adoption. S'il n'y a pas au moins 2 autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant du même niveau dans la classification, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres), à défaut des salariés de l'entreprise.

Négociation et information dans l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

Obligation annuelle de négociation

Article 3.1

En vigueur étendu

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 du code du travail sont tenues de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27 du code du travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures qui concourent aux écarts de rémunération.

Ces négociations doivent être engagées chaque année par l'employeur dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 132-27, alinéa 1, du code du travail.

L'obligation de négociation porte :

- sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes ;
- sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi ;
- les conditions d'accès à la formation professionnelle ;
- les conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi, en particulier des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Le rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption peut également constituer un thème de négociation.

Les parties rappellent que le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'un accord sur les salaires doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Rapport annuel de situation comparée

Article 3.2

En vigueur étendu

Les entreprises sont tenues de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce document doit être soumis à l'avis motivé du comité d'entreprise. Il est l'occasion d'établir une analyse chiffrée de la situation comparée des femmes et des hommes par catégories professionnelles employées, de fixer les objectifs de progrès, de définir qualitativement et quantitativement les actions à mener et d'évaluer leur coût. Il présente également des explications sur les mesures précédemment envisagées mais non réalisées.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il doit comprendre des indicateurs définis par décret qui s'articulent autour de quatre thèmes : les conditions générales d'emploi, les rémunérations, la formation et les conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié. Les parties les incitent néanmoins à préparer le même rapport que celui des entreprises de 300 salariés au moins.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer une commission de l'égalité professionnelle chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise.

L'employeur doit également communiquer annuellement au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel portant sur le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires à temps partiel pratiqués, les heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel. Il doit également fournir des explications sur ses refus de passer des salariés à temps partiel, et vice versa.

Chapitre III Dispositions administratives. - Révision. - Portée de l'avenant

Portée de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Révision de l'avenant

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Formalités

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la

direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de ce qui suit afin de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22-11° du nouveau code du travail, les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession ainsi que les modalités particulières aux personnes handicapées en termes d'embauche, d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

En application des articles L. 2241-5 et D. 2241-8 du nouveau code du travail, les parties négocieront tous les 3 ans au moins sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent accord concernent les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, et reconnues comme travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), ou ayant été orientées dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des dispositions prévues par le présent accord.

A ce titre, les salariés qui le désirent sont invités à faire parvenir le justificatif à jour et, le cas échéant, le renouvellement de la décision de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à l'employeur afin que ce dernier en soit informé et puisse appliquer lesdites dispositions.

Les parties rappellent qu'en application des dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les entreprises qui, à compter de la déclaration annuelle effectuée en 2010 (soit au titre de l'année civile 2009), n'auront, pendant une période supérieure à 3 ans, occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'auront passé aucun contrat de sous-traitance avec le secteur protégé ou n'auront appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, verront le montant de leur contribution passer à 1 500 fois le SMIC horaire.

Elles encouragent le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) à même d'assurer toutes formes de prestations de services ou de fourniture au bénéfice de l'entreprise.

Le présent accord ne constitue pas l'accord de branche visé à l'article L. 5212-8 du nouveau code du travail. Il ne dispense pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales.

Chapitre Ier Accès à l'emploi

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectifs de favoriser l'embauche des personnes handicapées ainsi que d'adapter les postes pour les travailleurs handicapés déjà présents dans l'entreprise.

1. Non-discrimination à l'embauche

Les parties rappellent qu'aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Le handicap ne peut constituer un motif de refus d'embauche.

Elles rappellent que le handicap ne préjuge pas des compétences d'un candidat à un emploi.

2. Embauche

Les parties rappellent que l'emploi direct de personnes handicapées est le mode naturel d'exécution de leur obligation d'emploi.

Conformément à l'article L. 5212-13 du même code, bénéficiant de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2 / 3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ;
- les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Elles incitent les entreprises à s'adresser aux agences de l'ANPE spécialisées dans le placement des travailleurs handicapés, les ANPE disposant dans chaque département d'au moins un conseiller à l'emploi spécialisé dans le placement des travailleurs handicapés, ainsi qu'aux maisons départementales des

personnes handicapées (MDPH) et éventuellement aux ESAT.

L'employeur peut également s'informer et recruter grâce aux organisations et associations spécialisées dans l'orientation des personnes handicapées (réseau Cap emploi...).

Le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser les personnels chargés de l'embauche, par exemple par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation adéquate.

Le salarié handicapé sera accompagné par un tuteur interne à son arrivée. Ce tuteur sera obligatoirement volontaire et disposera du temps nécessaire pour gérer le tutorat dans le cadre de son temps de travail habituel.

Les salariés qui travaillent avec des travailleurs handicapés peuvent, à leur demande, bénéficier d'une formation spécifique permettant d'aider à l'insertion de ces derniers.

Cette formation se déroulera pendant le temps de travail.

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant l'entrée en fonction du travailleur handicapé, afin d'anticiper toute difficulté liée à l'aptitude au poste concerné et d'en prévoir les aménagements nécessaires.

Le comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel, doit être consulté, en liaison avec le CHSCT, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés.

3. Aménagements de poste

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé d'accéder à l'emploi. A cet effet, l'employeur examine, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à adapter l'emploi aux particularités du handicap, notamment par des aménagements de poste, d'horaire ou de tutorat.

Les signaux ou consignes de sécurité doivent demeurer visibles et / ou audibles pour le travailleur handicapé occupant le poste. Ils sont adaptés en fonction de la nature du handicap (exemples : surdité, cécité, handicap mental...). Les dispositifs d'arrêt d'urgence doivent être accessibles et facilement manipulables.

De façon générale, le poste doit être aménagé toutes les fois que, eu égard à son handicap, la sécurité du travailleur est menacée.

Les équipements fonctionnels du poste de travail doivent également pouvoir être atteints et utilisés par les travailleurs handicapés. L'ergonomie du poste tient compte des spécificités du handicap. L'accès au poste de travail et l'évolution au sein de celui-ci doit être exempt d'obstacles d'ordre matériel.

4. Accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise

Les parties rappellent que les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement.

Elles encouragent les entreprises à examiner, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, toute mesure de nature à faciliter l'accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise.

Elles imposent à l'occasion de toute construction ou transformation des locaux de prendre en compte l'exigence d'accessibilité pour les travailleurs handicapés, notamment en prévoyant l'aménagement :

- d'un accès adapté et prioritaire par au moins une des entrées principales ;
- d'une place de parking au moins par travailleur handicapé employé dans l'établissement, adaptée et réservée à leur usage ;
- d'un cheminement aisé pour les personnes handicapées, y compris malvoyantes, comprenant des portes, tournants, sas et ascenseurs bien indiqués, suffisamment larges et correctement réglés afin de laisser le temps aux personnes handicapées d'entrer.

5. Personnel supervisant le travail d'une ou plusieurs personnes handicapées

Lorsque le service comporte un ou plusieurs travailleurs handicapés, le personnel supervisant le travail de ces personnes doit disposer, compte tenu de la spécificité de leur handicap, des compétences et du temps nécessaires.

Lorsque l'embauche d'un ou plusieurs travailleurs handicapés le justifie, le personnel supervisant le travail de ces personnes reçoit une formation et une information adaptées et doit pouvoir se faire aider par des structures extérieures.

6. Aides de l'Etat et de l'AGEFIPH

Les parties rappellent que l'entreprise employant un ou plusieurs travailleurs handicapés est éligible à des aides financières servies par l'Etat ou l'AGEFIPH.

Aide à l'aménagement des postes de travail :

Une aide peut être attribuée à l'employeur qui entreprend d'adapter des machines ou des outillages, d'aménager des postes de travail ou les accès aux lieux de travail.

Aide destinée à compenser les surcoûts d'encadrement :

Une aide de l'Etat destinée à compenser les charges supplémentaires d'encadrement susceptibles d'être supportées par des employeurs qui embauchent des travailleurs handicapés est également prévue, pour la durée de la période durant laquelle la présence d'un encadrement supplémentaire est nécessaire pour assurer l'adaptation à l'emploi des travailleurs handicapés.

Aide destinée à compenser la lourdeur du handicap :

Elle a pour objet de compenser la lourdeur du handicap évaluée en situation de travail, compte tenu du poste de travail occupé, après aménagement optimal de celui-ci.

Aide de l'AGEFIPH :

L'employeur qui embauche un travailleur handicapé ou entreprend des actions favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à la formation professionnelle peut solliciter une aide financière auprès de l'AGEFIPH.

Déduction de la contribution AGEFIPH :

Sous certaines conditions, les dépenses supportées en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle peuvent être déduites de la contribution AGEFIPH.

Chapitre II Accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif de favoriser l'accès des personnes handicapées à la formation professionnelle.

1. Egalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la formation professionnelle.

Les parties rappellent que, conformément à l'accord du 27 juin 2006, les personnes handicapées figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche.

L'employeur tient compte, dans le choix des prestataires de formation, des contraintes spécifiques liées au handicap, en particulier en termes de durée, d'éloignement et d'accessibilité, ainsi que de sensibilisation des intervenants.

La mise en oeuvre d'une action de formation au profit du travailleur handicapé figure au nombre des mesures appropriées pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés lorsque cette action de formation est nécessaire pour lui permettre de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

Les entretiens professionnels et les bilans de compétences prennent en compte la dimension du handicap. L'adéquation des équipements et de l'ergonomie du poste de travail, la charge de travail et les améliorations éventuelles à apporter sont évoquées. Les besoins du travailleur handicapé en termes de

formation sont recherchés, non seulement en termes d'adaptation au poste de travail, mais aussi en termes de promotion professionnelle.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'examiner périodiquement la situation des travailleurs handicapés de la branche en matière de formation professionnelle.

2. Apprentissage

Par exception, la limite d'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat d'apprentissage est portée à 30 ans pour les personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

Les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant ou au cours de leur apprentissage peuvent, lorsque leur état l'exige, bénéficier d'une prolongation de leur contrat de 1 an. Ils peuvent être autorisés, lorsqu'ils ne peuvent fréquenter utilement le centre de formation des apprentis ou la section d'apprentissage, à suivre leur formation par correspondance, dans les conditions prévues par l'article R. 6222-50 du nouveau code du travail.

Les parties rappellent que les chefs d'entreprise formant des apprentis handicapés peuvent demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'attribution d'aides destinées à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage dispose du temps et des compétences nécessaires compte tenu du handicap de l'apprenti.

Chapitre III Maintien dans l'emploi et accès à la promotion professionnelle

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif de favoriser le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi et de favoriser leur accès à la promotion professionnelle.

1. Egalité d'accès à la promotion professionnelle

Les chefs d'entreprise de la branche doivent s'engager à garantir l'égalité dans l'accès à la promotion professionnelle.

La question de l'évolution professionnelle du travailleur handicapé est au coeur de l'entretien professionnel et du bilan de compétences.

2. Evolution du poste de travail

Les chefs d'entreprise doivent rechercher et étudier périodiquement, en liaison avec le médecin du travail, le comité d'entreprise, le CHSCT et, à défaut, les délégués du personnel, les aménagements qui seraient de nature à garantir le maintien des travailleurs handicapés dans leur emploi.

Les parties insistent sur le caractère préventif de cette recherche.

Elles rappellent que l'employeur peut s'informer auprès des organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH...).

3. Maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu en cours de contrat

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est reconnu comme travailleur handicapé, l'employeur doit mettre en oeuvre, dans le cadre de son obligation d'aménagement et après étude du poste, toute mesure appropriée de nature à lui permettre de conserver son emploi ou d'accéder à un autre emploi correspondant à sa qualification ou à une qualification supérieure telle que :

- adaptation de l'ergonomie du poste ;
- introduction d'équipements adaptés ;
- aménagements d'horaires ;
- adaptation de la charge de travail ;
- entretien professionnel et bilan de compétences ;
- suivi d'actions de formation.

Chapitre IV Conditions de travail

En vigueur étendu

Les parties se fixent comme objectif d'améliorer les conditions de vie au travail des personnes handicapées.

1. Egalité salariale

Le salaire du travailleur handicapé occupé en milieu ordinaire dans la branche ne pourra être inférieur, comme pour les autres salariés, à celui qui résulte de l'application des dispositions de la présente convention collective.

2. Obligation d'aménagement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

3. Aménagements d'horaires

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, peut faire bénéficier le travailleur handicapé d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou le maintien dans son emploi.

4. Charge de travail

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, devra s'assurer lorsqu'il répartit les tâches et organise le travail de ne pas faire peser sur le travailleur handicapé une charge de travail inadaptée.

5. Congé supplémentaire

Afin de compenser les contraintes supplémentaires subies par les personnes salariées en situation de handicap dans l'accomplissement de leur travail, les salariés reconnus comme travailleurs handicapés bénéficient de 1 jour de congé annuel payé supplémentaire.

Ce jour de congé annuel payé supplémentaire est acquis au travailleur handicapé dès lors qu'il peut justifier, au cours de la période de référence, d'un temps de travail effectif ouvrant droit au congé maximum prévu par l'article L. 3141-3 du nouveau code du travail. Il doit être pris au cours de la période de prise des congés et ne peut être reporté sur la période suivante.

6. Licenciement pour motif économique

Convention collective cadres : en cas de licenciement collectif pour motif économique, les parties encouragent l'employeur à prendre tout particulièrement en compte la situation des travailleurs handicapés pour fixer l'ordre des licenciements. Il en va de même en cas de licenciement individuel pour motif économique, dans le choix du salarié licencié.

Convention collective employés, agents de maîtrise : lorsqu'à l'issue de l'application, conformément à l'article 79 de la convention collective, de l'ordre des licenciements, plusieurs salariés dont un travailleur handicapé présentent des aptitudes professionnelles égales et la même ancienneté (éventuellement majorée pour enfants à charge) le critère du handicap sera pris en compte subsidiairement.

Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant

En vigueur étendu

1. Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

2. Formalités

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les parties conviennent de ce qui suit, conformément à l'article L. 2261-22-II (10°) du nouveau code du travail, afin de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, leur origine réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique et notamment la couleur de leur peau, leurs moeurs ou leur mode de vie, la consonance de leur patronyme ou leur lieu de résidence, notamment en matière d'accès à l'emploi, d'affectation, de rémunération ou de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'effort particulier qui doit être réalisé en matière de politique de recrutement afin que l'égalité des chances soit effectivement assurée.

Ils rappellent que la mixité sociale suppose non seulement la promotion de la diversité, mais également la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, fondées notamment sur l'appartenance syndicale ou mutualiste, les opinions politiques, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, l'état de santé ou le handicap.

Chapitre Ier Objectif des partenaires sociaux de la branche

Lutter contre les discriminations

Article 1.1

En vigueur étendu

Il ne peut être accepté que certaines personnes puissent être traitées de façon moins favorable en raison de l'une quelconque des caractéristiques énumérées à l'article L. 1132-1 du nouveau code du travail. La branche entend faire de la lutte contre les discriminations l'une de ses priorités. Les acteurs de la branche devront s'engager à combattre toutes les formes de discrimination, qu'elles soient conscientes ou inconscientes, directes ou indirectes.

Observer une stricte égalité des chances et de traitement

Article 1.2

En vigueur étendu

Les acteurs de la branche devront s'engager à traiter également les salariés ou candidats à l'emploi placés dans des situations identiques. La branche entend offrir à tous, à capacités et compétences égales, les mêmes possibilités et perspectives dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi.

Promouvoir la diversité

Article 1.3

En vigueur étendu

La branche souhaite favoriser la mixité professionnelle. Elle encourage la lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui constituent les obstacles quotidiens à la réalisation de la mixité professionnelle. Les parties sont convaincues que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la branche doit être l'un des vecteurs de la paix sociale, la source de nouvelles compétences ainsi qu'un atout valorisant pour les entreprises.

Chapitre III Implication des acteurs de la branche

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'impératif de mixité sociale.

Ils entendent associer à leur démarche non seulement les chefs d'entreprise, mais également les équipes de direction, l'encadrement, le management, les salariés eux-mêmes, ainsi que les représentants du personnel élus ou désignés.

Ils appellent ces acteurs sociaux à une prise de conscience notamment quant aux impératifs d'intégration. Le respect des différences et le souci de justice doivent présider à tout jugement de valeur.

Les acteurs de la branche doivent réfuter les stéréotypes et les préjugés, y compris lorsqu'ils sont involontaires. Ils doivent s'efforcer de les présenter comme pénalisants et contre-productifs pour l'entreprise et pour la branche professionnelle.

Ils doivent identifier et s'attacher à combattre toutes les différences de traitement, y compris lorsqu'elles sont indirectes, dans l'emploi ou dans l'accès à l'emploi, fondées sur le patronyme, la couleur de peau, l'apparence physique, ou le lieu de résidence.

Ils s'engagent à ignorer les réticences éventuelles de certains clients et salariés.

Ils intègrent dans leur réflexion et dans leurs démarches l'ensemble de ces impératifs, notamment dans leurs décisions relatives à l'accès à l'emploi et au déroulement de carrière des salariés.

Chapitre III Domaines d'intervention

Accès à l'emploi

Article 3.1

En vigueur étendu

Seule une politique nouvelle en matière d'embauche peut permettre l'introduction d'une réelle pluralité parmi les salariés de la branche.

Afin de parvenir à cette mixité professionnelle, les critères de recrutement mis en oeuvre par les entreprises de la branche doivent être fondés uniquement sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour le poste à pourvoir.

Chaque entreprise doit être en mesure d'explicitier ses méthodes ou procédures de recrutement.

Lors de la mise en place ou de la modification de procédures de recrutement, qu'elles soient internes ou réalisées par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, le chef d'entreprise est tenu d'informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures prises afin que les dispositifs de sélection visent à une diversification des sources de recrutement et qu'ils soient exempts de toute forme de discrimination.

L'entreprise doit informer préalablement le candidat des méthodes et techniques d'aide au recrutement ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le concernent personnellement. Ces méthodes, techniques ou dispositifs doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Le chef d'entreprise doit sensibiliser les personnels chargés de cette mission par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information et en menant, au besoin, une action de formation adéquate.

La rédaction des offres d'emploi doit demeurer exempte de toute discrimination directe ou indirecte, notamment en raison de la nationalité ou de l'âge.

L'entreprise doit s'efforcer de motiver ses refus d'embauche auprès des candidats évincés.

Les parties encouragent le traitement des candidatures dans des conditions préservant une égalité des chances pour tous les candidats à l'emploi, notamment en rendant anonymes les candidatures ou en ne faisant figurer ni photo, ni âge, ni situation matrimoniale ou familiale.

Afin de rétablir une véritable égalité des chances, les parties insistent sur le fait que l'expérience et le diplôme, pour l'obtention desquels l'égalité des chances n'est justement pas toujours assurée, ne doivent pas être les seuls critères d'identification des capacités et des compétences d'un candidat à un emploi.

A ce titre, les partenaires sociaux de la branche encouragent, si cela est possible, l'utilisation de la méthode de recrutement par simulation (MRS) de l'ANPE, destinée à identifier les « habiletés » nécessaires au poste et basée sur la mise en situation du candidat par les conseillers de l'ANPE après concertation avec l'entreprise.

Evolution dans l'emploi et accès à la formation

Article 3.2

En vigueur étendu

La branche se fixe comme objectif d'introduire la diversité à tous les niveaux hiérarchiques.

A cet effet, l'évolution professionnelle et l'accès aux postes à responsabilités devront être exempts de toute forme de discrimination ou d'inégalité de traitement. Ils devront reposer exclusivement sur des critères objectifs tenant aux compétences et à la performance professionnelle des salariés.

Les entreprises s'assureront que les procédures qu'elles utilisent pour apprécier et évaluer les salariés ne contreviennent pas au principe énoncé à l'alinéa ci-avant.

L'entreprise doit informer préalablement le salarié des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles ainsi que des dispositifs utilisés capables de collecter des informations qui le concernent personnellement. Ces méthodes, techniques ou dispositifs doivent être pertinents au regard de la finalité poursuivie et garantir la confidentialité des résultats obtenus.

Les entreprises devront, après information du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel, sensibiliser les personnels chargés de cette mission par la remise d'un document d'information ou la tenue d'une réunion d'information, et en menant au besoin une action de formation adéquate.

Les entreprises assurent l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cet égard, l'élaboration du plan de formation doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, droit individuel à la formation...), le refus ou le report doit être motivé.

Chapitre IV Moyens d'intervention

Dans toutes les entreprises

Article 4.1

En vigueur étendu

Les entreprises doivent se mobiliser pour identifier et démystifier les stéréotypes grâce, notamment, aux moyens suivants :

- l'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction ;
- la communication régulière auprès des salariés ;
- la mise en cohérence des pratiques de management ;
- la sensibilisation de la hiérarchie, de l'encadrement, en menant au besoin une action de formation adéquate aux enjeux économiques et sociaux de la diversité, ainsi qu'à ses atouts pour l'entreprise, pour la branche, pour le monde du travail comme pour la nation ;
- la prise en compte par la hiérarchie et l'encadrement de l'exigence de diversité dans leurs décisions, qu'elles soient exceptionnelles ou quotidiennes ;
- la mobilisation de la hiérarchie en cas de difficultés entre salariés ou avec leurs supérieurs liées à l'introduction de la mixité dans l'entreprise ;
- la vérification et, le cas échéant, la mise en conformité dans le respect des procédures adéquates, des dispositions du règlement intérieur, des pratiques et usages de l'entreprise.

Lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent

Article 4.2

En vigueur étendu

Les moyens prévus à l'article 4.1 ci-dessus seront complétés, lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent, par les moyens ci-après :

- l'affectation de moyens en termes de formation, notamment au profit de la hiérarchie, visant à les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination. Une formation adéquate des personnes en charge du recrutement est particulièrement nécessaire ;
- l'affectation de moyens en termes de communication, par exemple par le biais de documents ou de réunions d'information, le développement d'échanges et de dialogues au sein de l'entreprise ;
- la recherche et la mise en oeuvre de modes d'analyse adaptés à l'entreprise, tels le testing interne, les études d'opinion ou encore les expérimentations sur la base des 7 premiers chiffres du numéro de sécurité sociale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un correspondant « égalité des chances » chargé de suivre la mise en oeuvre de cette politique. Le correspondant « égalité des chances » doit être doté de la compétence nécessaire. Il bénéficie, au besoin, d'une formation adaptée. Il doit bénéficier, dans l'entreprise, de l'indépendance et des moyens nécessaires pour accomplir sa mission. Le comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel sont informés de toute mesure affectant la situation du correspondant et, notamment, de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure affectant son emploi ou sa rémunération.

Dans les entreprises dotées de représentants du personnel

Article 4.3

En vigueur étendu

Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en oeuvre dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise doit présenter au comité d'entreprise au moins une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 2323-51 du nouveau code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité, d'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise.

Les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette

occasion, se constituera en comité élargi de la diversité.

Dans les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un comité d'entreprise, le chef d'entreprise veillera à tenir régulièrement informés les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, sur les questions liées à la diversité dans l'entreprise.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Chapitre V Dispositions administratives. - Portée de l'avenant

Portée de l'avenant

Article 5.1

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque nature que ce soit ne pourra déroger en tout ou en partie aux dispositions du présent avenant sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Formalités

Article 5.2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du nouveau code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de rénovation des conventions collectives

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération commerce et services CGT.

En vigueur étendu

Conscientes du temps de préparation supplémentaire que nécessite, pour les membres de la commission paritaire, la négociation de la refonte en une convention collective unique et modernisée des conventions collectives des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison actuellement en vigueur, les parties conviennent de permettre, à titre exceptionnel, aux représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, de bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation des conventions collectives.

Article 1er

En vigueur étendu

Avant chacune des réunions paritaires au cours desquelles la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception d'une convocation à une réunion paritaire à l'ordre du jour de laquelle figure la refonte des conventions collectives, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra pas être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion en vue de laquelle elle a été utilisée. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de chaque réunion.

Article 2

En vigueur étendu

Les absences visées à l'article 1er ne pourront entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

Article 3

En vigueur étendu

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1er du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de 2 représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

Article 4

En vigueur étendu

Les autorisations d'absence prévues à l'article 1er du présent accord sont accordées pour la durée de la négociation de la rénovation des conventions collectives et au plus tard jusqu'au 26 mars 2010.

Les parties s'engagent à poursuivre loyalement ces négociations, dans le souci d'aboutir à la signature d'une convention collective unique avant l'échéance du présent accord.

Pour 2009 et sauf délibération contraire de la commission paritaire, les dates des réunions de la commission en vue desquelles les représentants visés à l'article 1er pourront solliciter auprès de leur employeur une autorisation d'absence rémunérée dans les conditions prévues par le présent accord sont les suivantes :

- le 28 avril 2009 ;
- le 28 mai 2009 ;
- le 24 septembre 2009 ;
- le 26 novembre 2009.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 26 mars 2010 inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les journées d'absence rémunérée objet du présent accord ne sont pas utilisées.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où le représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; FEC FO ; FCS CGT.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ont conclu, le 26 mars 2009, un accord à durée déterminée définissant les conditions dans lesquelles les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation et d'unification des conventions collectives.

Les parties constatent que les discussions relatives à ce projet de rénovation se poursuivent.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité prolonger, à titre temporaire, le dispositif mis en œuvre par l'accord susvisé.

Article 1er

En vigueur non étendu

Avant la réunion paritaire du 23 février 2012, au cours de laquelle la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salarié de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception de la convocation à cette réunion paritaire, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de la réunion.

Article 2

En vigueur non étendu

L'absence visée à l'article 1er ne pourra entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération, le maintien du salaire étant à la charge de l'employeur.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1er du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de deux représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur dès la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 mois, soit jusqu'au 26 février inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les droits objet du présent accord ne sont pas utilisés.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où un représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO.
Organisations adhérentes	UNSA commerces et services, par lettre du 19 janvier 2015 (BO n°2015-9)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 15 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1er mars 2013 instaurant ce dispositif et dans le prolongement de l'accord de branche du 15 octobre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans les commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Les parties, conscientes des enjeux liés à l'insertion des jeunes dans l'emploi, à l'embauche et au maintien dans l'emploi des salariés âgés, à la transmission des savoirs et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés), de s'exonérer de la pénalité instituée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 selon les modalités définies aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 du code du travail, ont convenu ce qui suit.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Il permet également de contribuer :

- à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Champ d'application. - Durée

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

Les entreprises susvisées seront couvertes par le présent accord sous réserve de son extension.

Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 5121-14 du code du travail.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

2.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Diagnostic préalable

Article 3

En vigueur étendu

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord, il figure en annexe I du présent accord (non publiée).

Tranches d'âges prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu du diagnostic annexé au présent accord, l'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou dans le cas d'une transmission d'entreprise) ;

- en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des salariés seniors âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) ainsi que le recrutement de salariés seniors âgés de 55 ans et plus.

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessus sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 8 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales.

De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

5.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Considérant que les premiers jours dans l'entreprise et la façon dont est accueilli le salarié ont une influence sur son intégration, il a été décidé la mise en œuvre des mesures suivantes.

5.2.1. Mise en place d'une plaquette synthétique présentant les caractéristiques principales de la branche

Indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, une plaquette synthétique relative à l'emploi au sein de la branche sera élaborée par la CPNEFP.

Cette plaquette présentera notamment les emplois de la branche, indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions des conventions collectives nationales 3311, mentionnera les références de ces textes ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord devront soit distribuer cette plaquette ou l'annexer à leur livret d'accueil, soit communiquer sur les modalités pour y accéder.

5.2.2. Désignation d'un référent et mise en place d'un parcours d'accueil

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié référent chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction Ressources humaines.

Le référent peut être le responsable hiérarchique du jeune.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes, dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

5.2.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

5.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent (portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune)

5.3.1. Entretien de suivi

Un entretien de suivi formalisé entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé.

La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin de la période d'essai du jeune.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins en formation et de déterminer les axes d'amélioration.

5.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

5.4.1. Alternance

Les entreprises de la branche forment chaque année, en moyenne, 320 jeunes au moyen de contrats de professionnalisation.

Compte tenu du volume de recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent pour objectifs de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 9 % la part de salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

Le nombre de la part d'alternants recrutés en CDI sera suivi chaque année grâce à un indicateur.

Les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra la plaquette synthétique présentant la branche réalisée par la CPNEFP ;

- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à

travailler ;

- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;

- autant que faire se peut, les entreprises de la branche répondront favorablement aux demandes de stages d'observation des élèves de 3e.

5.4.3. Suivi du jeune

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi du jeune dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;

- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 5.2.2 du présent accord.

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accord se fixe pour objectifs de favoriser l'embauche de salariés de plus de 55 ans et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 57 ans.

Compte tenu du volume des recrutements effectués sur la période 2010-2012 au sein de la branche, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée du présent accord, à 1 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total de la branche.

6.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En cas de conditions pénibles de travail, les entreprises s'emploieront à mettre en place les mesures suivantes :

- mises en œuvre d'actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;

- diffuser auprès des salariés des informations et organiser des formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

6.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le CDD pour le retour à l'emploi des seniors prévu aux articles L. 1242-3 (1°) et D. 1242-2 du code du travail ;

- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

6.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

6.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

6.5.1. Information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

A cet effet, la branche réalisera une plaquette d'information qui sera diffusée aux entreprises de la branche sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote.

6.5.2. Réduction de la durée du travail

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

6.5.3. Sessions d'information sur la préparation à la retraite

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance.

Ils invitent également les entreprises à organiser ces journées ou demi-journées dans leurs locaux à destination de leurs salariés.

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;

- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences, organiser des rencontres intergénérationnelles mettant en contact des jeunes et des seniors permettant à ces derniers d'échanger sur leur parcours...

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité sociale

Article 8

En vigueur étendu

La branche a conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes le 5 février 2008 et rappelle son attachement au respect des engagements pris en la matière, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle afin de permettre aux femmes d'occuper, au même titre que les hommes, tous types de postes, y compris à responsabilités, et d'évoluer de la même façon vers des

emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés.

Les parties signataires réaffirment ici leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle comme un droit à la mixité professionnelle.

Ainsi, lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des seniors, la branche s'engage à favoriser et développer la mixité des emplois.

Aides aux TPE et PME

Article 9

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Article 10

En vigueur étendu

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Pour les autres actions, des indicateurs permettant de vérifier leur réalisation doivent aussi être fixés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une commission spécifique qui se réunira, dans la mesure du possible, le même jour que la CPNEFP ayant pour ordre du jour la présentation du bilan emploi-formation par l'OPCA.

Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

10.1. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2015 (bilan 2014), le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;

- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;

- le nombre d'entretiens de suivi réalisés entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

10.2. Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2015 (bilan 2014), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges :

- moins de 26 ans, 26 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 à 56 ans, 57 à 62 ans, 63 ans et plus ;

- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec les salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans et de 55 ans et plus ;

- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 49 ans, de 50 à 54 ans, de 55 à 56 ans, de 57 ans et plus ;

- le nombre d'embauches de salariés âgés de 55 ans et plus avec la ventilation par type de contrat.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Calendrier et suivi

Article 11

En vigueur étendu

L'accord prévoit en annexe II (non publiée) :

- un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements qu'il contient ;

- les modalités de suivi et d'évaluation des résultats.

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature du présent accord par tous moyens.

Dépôt. - Formalités

Article 13

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

En vigueur

Metz, le 16 janvier 2015.

UNSA commerces et services

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Madame,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à l'accord relatif au contrat de génération du 13 janvier 2015 pour sa partie cadres, pour lequel notre organisation est représentative pour la convention collective nationale des commerces de quincaillerie fourniture industrielle, fers-métaux et équipements de la maison.

Nous en informons les autres organisations syndicales représentatives :

- la FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
- la fédération commerce et services CGT, 263, rue de Paris, case 429,93514 Montreuil Cedex ;
- la CSFV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- la FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
- la fédération services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FFQ
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC UNSA FCS

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue qui permet :

- aux entreprises de renforcer leur compétitivité, leur capacité de développement et de s'adapter aux évolutions de leurs métiers dans un environnement économique changeant ;
- aux salariés et demandeurs d'emploi d'améliorer, d'adapter leurs connaissances et compétences, de renforcer leurs qualifications et de s'adapter aux évolutions des métiers.

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition de savoirs selon les modalités définies par la législation en vigueur.

L'accès, le développement et l'intérêt des effets de la formation professionnelle s'observent par un investissement réciproque des salariés et des employeurs.

À cette fin, le législateur a construit différentes modalités d'accès à la formation :

- le plan de formation qui reflète l'initiative de l'employeur ;
- le compte personnel de formation (CPF) qui s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé individuel de formation qui lui s'organise à l'initiative du salarié.

La responsabilité partagée entre les acteurs de la formation quant à la sécurisation des parcours professionnels renforce la garantie d'une réussite des effets de la formation dans la progression professionnelle de tout un chacun.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à la démocratie sociale et à l'emploi et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche par la conclusion de cet accord, ont notamment souhaité, au-delà des dispositions légales, définir des priorités de formations en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises, notamment en abondant au titre du compte personnel de formation des formations prioritaires, améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et préciser leurs modalités de mise en œuvre.

Les signataires souhaitent également favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie notamment grâce à la période de professionnalisation, le contrat de professionnalisation et l'apprentissage afin de répondre à l'enjeu que représente le renouvellement des générations.

Enfin, les partenaires sociaux désirent rappeler que les salariés à temps partiel doivent bénéficier du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps complet.

Le présent accord annule et remplace, à compter de son entrée en vigueur :

- l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 27 juin 2006 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 28 mai 2009 relatif à l'adhésion à Intergros.

Les parties signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

Champ d'application. - Force obligatoire. - Durée de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises, relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (cadres - IDCC 0731 - brochure n° 3311) ou de tout autre texte qui lui serait substitué.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

1.2. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

1.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Désignation d'Intergros

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment la désignation d'Intergrors, l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce International, comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipement de la maison qui sont donc tenues de lui verser les contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Contributions des entreprises au financement de la formation continue

Article 3

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, versent à l'OPCA Intergrors les contributions suivantes :

3.1. Contributions des entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés sont tenues de verser à Intergrors, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

- 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA Intergrors au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- 0,40 % versé à la sous-section « Plan de formation des entreprises de moins de 11 salariés » de l'OPCA Intergrors au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

3.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 11 salariés sont tenues de verser à Intergrors, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence.

3.3. Tableau récapitulatif des contributions légales

(En pourcentage.)

	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 à moins de 50 salariés	Entreprises de 50 à moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Répartition des contributions				
CIF (congé individuel de formation)	-	0,15	0,20	0,20
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF (compte personnel de formation)	-	0,20	0,20	0,20
FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	-	0,15	0,20	0,20
Contributions totales	0,55	1	1	1
CIF-CDD (*)	+ CIF CDD (1 % des salaires des CDD)			
(*) S'ajoute à cette contribution au titre du CIF-CDI, une contribution CIF-CDD de 1 % de la masse salariale des seuls CDD. Ces deux contributions sont reversées par l'OPCA au FONGECIF, via le FPSP.				

3.4. Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation

Les contributions dédiées au financement du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus jusqu'à 299 salariés feront l'objet d'une mutualisation permettant que ces contributions puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 50 salariés.

Publics prioritaires

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité pour chaque salarié, d'être en mesure de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des connaissances et des aptitudes professionnelles afin d'améliorer sa qualification.

4.1. Publics prioritaires

Les parties signataires décident que les jeunes, les seniors, les femmes, les salariés des PME-TPE et les salariés handicapés constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans le présent accord.

4.2. Objectifs

Les parties signataires considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent aux mêmes formations que les hommes ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs, garants de la réussite de la formation en alternance ;
- réfléchir à la mise en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'elles se sont fixés, les parties signataires décident de favoriser notamment toutes les actions visant à :

- développer les connaissances dans le domaine de la vente et des services qui y sont rattachés (accueil du client, techniques de vente, connaissance des produits, conseils, services après-vente...) ;
- renforcer les formations en gestion, informatique, webmastering et merchandising ;
- former les tuteurs ;
- reconnaître les connaissances que les salariés ont acquises par l'expérience professionnelle ;
- utiliser le dispositif des certificats de qualification professionnelle lorsqu'elles existeront.

Professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés au sein d'organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

5.1. Contrat de professionnalisation

5.1.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite dans les classifications des conventions collectives nationales, l'employeur détermine avec le titulaire du 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.

5.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

5.1.3. Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée, établi par écrit.

Il doit être déposé dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, pour les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) et les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Le contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

5.1.4. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, la durée minimale des actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dès lors que le référentiel de la formation l'exige, cette durée peut être portée au-delà de 25 %, dans la limite de 50 %, notamment pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de 1 an et pour les actions visant un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives, sous réserve des financements disponibles auprès d'Intergros.

5.1.5. Rémunération

Les salariés perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de la durée du contrat ou de l'action.

La branche désireuse de rendre plus attractif le recours aux contrats de professionnalisation ou actions de professionnalisation pour les moins diplômés, prévoit ainsi des dispositions plus favorables en matière de rémunération au profit de certains bénéficiaires, la rémunération minimum étant fixée en fonction de l'âge et la durée du contrat ou de l'action, sans opérer de distinction selon le niveau de formation initiale.

Âge du salarié	Salaire minimal	
	Contrat de 12 mois maxi et 1re année des contrats supérieurs à 12 mois	2e année des contrats supérieurs à 12 mois (ou troisième année chez le même employeur pour préparer une formation complémentaire)
Moins de 21 ans	65 % du Smic	75 % du Smic
De 21 à 25 ans	80 % du Smic	90 % du Smic
26 ans et plus	Smic ou 85 % du minima conventionnel si supérieur	

5.1.6. À l'issue du contrat de professionnalisation

Les entreprises s'engagent à favoriser l'embauche en CDI des personnes terminant un contrat de professionnalisation, sous réserve de leur réussite aux épreuves de validation de la formation. La CPNEFP est chargée de suivre l'issue des contrats et de définir les formes que peuvent prendre les accompagnements pour favoriser les embauches.

Conformément aux dispositions de l'accord sur le contrat de génération, il est rappelé que les alternants n'ayant pu être engagés par leur entreprise d'accueil, pourront, sur leur demande, voir leur candidature de recherche d'emploi présentée aux entreprises de la branche.

5.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) et de leur permettre :

- soit d'acquiescer une qualification reconnue :
- diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification reconnue dans la convention collective nationale ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) délivré par la CPNEFP ;
- soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation peut également abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié, selon les règles établies par Intergros.

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, d'un point de vue réglementaire, à 70 heures minimum, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP.

Tutorat

Article 6

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat puisqu'ils avaient mis en place dans la branche, par accord du 27 juin 2006, la fonction tutorale et son obligation de formation.

Les parties signataires considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation. À ce titre, elles décident, outre l'obligation légale de désigner un tuteur pour l'encadrement des salariés en contrat de professionnalisation, de rendre obligatoire la désignation d'un tuteur pour chaque salarié en période de professionnalisation.

6.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié sous contrat ou en période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Il prend les mesures d'organisation et d'aménagement de sa charge de travail, sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés dont la rémunération comporte des éléments variables.

6.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur devra avoir la capacité pédagogique suffisante.

La personne choisie par l'employeur pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

La formation du tuteur est obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

6.3. Conditions d'exercice du tutorat

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de période de professionnalisation.

Apprentissage-rémunération

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent simplifier et valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum des apprentis de la branche est fixé en pourcentage du minimum conventionnel et non du Smic.

Afin d'encourager et de motiver les jeunes apprentis de moins de 18 ans, leur rémunération est alignée sur celle des apprentis âgés de 18 à 20 ans à ce, à compter de la deuxième année d'apprentissage.

Les dispositions ci-dessous fixent les minima de rémunération des apprentis dans la branche :

(En pourcentage du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé.)

	Moins de 18 ans	18-20 ans	21 ans et plus
1re année d'exécution du contrat	25	41	53
2e année d'exécution du contrat	49	49	61
3e année d'exécution du contrat	65	65	78

N.B. : le calcul s'effectue en pourcentage du Smic lorsque le minimum conventionnel se trouve être en dessous du Smic.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. (1)

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à ce dispositif et invitent les entreprises de la branche à inciter par tous moyens leurs salariés à procéder à l'ouverture de leur compte CPF auprès de la Caisse des dépôts et consignation en charge du dispositif.

L'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, est organisé dans les conditions suivantes :

8.1. Acquisition des droits et gestion du compte

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures. (2)

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Jusqu'au 1er janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

La gestion des heures du CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignation qui est également habilitée à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr.

8.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout d'un certain nombre d'heures sur le compte personnel de formation d'un salarié.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- son titulaire lui-même ;

- l'OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- l'État ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 8 du présent accord.

La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

Les organisations signataires conviennent, en application de l'article L. 6323-14 du code du travail, que le CPF des salariés inclus dans le champ d'application du présent accord est abondé selon les modalités suivantes :

- actions de formation visées par l'une des trois listes mentionnées à l'article 8.3 du présent accord (art. L. 6323-16 du code du travail) dans la limite de 20 heures. L'abondement sera porté à 30 heures pour les actions de formations ayant trait au e-commerce, webmastering ;
- formations visant l'obtention du certi-phyto mise en vente et vente de produits phytopharmaceutiques, du certibiocide : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF dans la limite de leur durée réglementaire ;
- actions de formation visant l'obtention d'un CQP lorsque la branche en aura mis en place : abondement en complément des heures acquises au titre du CPF à hauteur du nombre d'heures manquantes.

8.3. Actions de formation éligibles (3)

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes :

I. - Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations sont éligibles au compte personnel de formation.

II. - Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21, parmi les formations suivantes :

1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;

3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

4° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code.

III. - Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

1° L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) mentionnée à l'article L. 6313-11 ;

2° Les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

3° Les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

4° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes suivantes :

- liste établie par la CPNEFP de la branche ;
- liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

8.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif du compte, visé à l'article 8 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les parties rappellent que les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation (moncompteformation. gov. fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

8.5. Financement

Intergros prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.

Pour mémoire, les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par Intergros.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

(3) L'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

(Arrêté du 17 octobre 2017 - art. 1)

Entretien professionnel

Article 9

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise verse à Intergros une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (30 € par heure actuellement).

Afin de mettre en œuvre et formaliser les entretiens professionnels, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'utiliser les outils spécifiques élaborés par l'OPCA et téléchargeables sur le site www.intergros.com et de communiquer aux salariés, au moins 15 jours avant la tenue de l'entretien, le guide de préparation à l'entretien professionnel à destination de ces derniers.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la VAE.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 10

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation ou du plan de formation.

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport d'orientation, de formation et de compétences qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Bilan de compétences

Article 12

En vigueur étendu

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Article 13

En vigueur étendu

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-5 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et assuré par des conseillers d'opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP : FONGECIF et OPACIF, APEC, Pôle emploi, Missions locales et Cap emploi.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Le site www.mon-cep.org permet de compléter les connaissances sur cet outil.

Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires se déclarent déterminées à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Elles rappellent notamment l'obligation légale de négociation annuelle sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre) une répartition numérique, par sexe et par filière (commercial, logistique, administratif), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente clause s'appréciera sur une période de 5 ans.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 15

En vigueur étendu

15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les parties signataires conviennent de choisir l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications existant dans le périmètre de l'OPCA Intergros compétent à l'échelon national et professionnel.

15.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP de la branche, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant l'analyse de l'évolution des emplois, des qualifications et des formations nécessaires.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les évolutions économiques du secteur, les fluctuations démographiques, les évolutions techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises de la branche.

Les travaux peuvent se traduire notamment par :

- une analyse statistique de la branche par recueil régulier d'informations sur ses métiers ;
- une analyse prospective des métiers ;
- des études sur les métiers « prioritaires ».

Le résultat des travaux est transmis à la CPNEFP.

Dépôt. - Formalités

Article 16

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFTD ; UNSA CS,

Préambule

En vigueur non étendu

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 0731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait jusqu'alors l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article III ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

I. - Objet de l'accord

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au sein de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731).

II. - Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits individuels et collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par les conventions, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur non étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la branche, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

- un collège « employeur » dont le nombre de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres de commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois, seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence ou d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés liés par les conventions collectives ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie ;

- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre des conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le Secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutive à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

Article 2.3

En vigueur non étendu

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ-CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprises conclus en l'absence de délégué syndical, par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail, article L. 2232-22).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprises conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche.

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

III. - Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1.

En vigueur non étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

Maintien du salaire

Article 3.2.

En vigueur non étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant à ces réunions qui seraient en congés ou en repos pourront récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3.

En vigueur non étendu

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à 2 représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour laquelle ils siègent.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4.

En vigueur non étendu

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative de la branche et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas de midi : dans la limite de 5 fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de 7 fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit déjeuner) : dans la limite de 30 fois le minimum garanti ;
- transports :
- train : dans la limite du tarif 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
- parking (gare de départ) : frais réels ;
- voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
- avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus 25 fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

IV. - Dispositions finales

Dispositions diverses

Article 4.1.

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise ;
- de l'article 31 de la convention collective nationale des cadres ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2.

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3.

En vigueur non étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

Préambule

En vigueur étendu

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a fixé une nouvelle condition à l'extension des conventions de branche ou des accords professionnels.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail dispose que pour pouvoir être étendus, les conventions de branche ou les accords professionnels doivent, sauf justifications, comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, ou à défaut, justifier des raisons de leur absence.

Les parties ont conclu le 25 janvier 2018 un avenant sur les salaires conventionnels minima. À ce jour, cet accord n'a pas fait l'objet d'une extension par le ministère du travail ce qui conduit les parties à s'interroger sur les raisons de cette absence de décision.

Les parties craignent que cela ne soit dû à l'absence de stipulations expresses de leur accord relativement aux entreprises de moins de 50 salariés. Souhaitant accélérer l'extension de l'accord salaires, les parties rappellent donc que l'accord conclu s'applique à toutes les entreprises, y compris les plus petites d'entre elles.

Tel est l'objet du présent avenant à l'avenant du 25 janvier 2018.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant du 25 janvier 2018 est complété par un deuxième et troisième alinéa :

« Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de l'avenant (salaires minima). »

À l'exception de cette précision, les stipulations de l'avenant du 25 janvier 2018 demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, comme l'avenant auquel il s'intègre, est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; CS UNSA,

Employé - personnel de maîtrise

En vigueur étendu

Préambule

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 1383 et 731), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Stipulations générales

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC n° 1383).

Objet

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. *elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.* (1)

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

(1) Le 3° de l'article 2.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;
- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions. (1)

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ - CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche. (1)

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord. (1)

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Réunions plénières

Article 2.4

En vigueur étendu

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 1383) ainsi que de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Article 3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1

En vigueur étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Maintien du salaire

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;

- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;

- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4

En vigueur étendu

La Délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;

- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;

- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;

- transports :

-- train : dans la limite du tarif de 2e classe SNCF, plus transports en commun ;

-- parking (gare de départ) : frais réels ;

-- voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;

-- avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Dispositions diverses

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- des articles 92 à 96 de la convention collective des employés et agents de maîtrise du 3 juillet 1985 ;

- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 20 juin 2019,

en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension. (1)

(1) La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Cadres

En vigueur étendu

Préambule

L'instance historique de négociation de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383 et 731) dénommée « commission paritaire », au sein de laquelle les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ des conventions collectives n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif global pour en préciser le fonctionnement, la composition ou encore les missions.

Or, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail », comporte différentes dispositions confortant le rôle des branches et visant à renforcer la négociation collective en leur sein.

Son article 24 prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord ou convention, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

C'est dans ce cadre que les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu le présent accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le champ d'application de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (IDCC 731).

Pour une meilleure lisibilité, les parties sont également convenues de reprendre dans le présent accord, les dispositions de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, les dispositions désormais prévues à l'article 3 ci-dessous se substituant ainsi en totalité à l'avenant susmentionné.

Eu égard à la thématique de cet accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Un accord collectif identique portant création de la CPPNI dans le champ d'application la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383) est signé concomitamment avec les organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Dès lors qu'un sujet concernera les deux conventions collectives (IDCC 731 et 1383), les deux CPPNI pourront se réunir en formation plénière au niveau de la branche, dans les conditions définies ci-après.

Stipulations générales

Article 1er

En vigueur étendu

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC n° 731).

Objet

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet principal de mettre en place une commission de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application visé à l'article 1.1 du présent accord.

Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Missions de la CPPNI

Article 2.1

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes.

2.1.1. Négociation collective

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission de négocier sur les différents thèmes relevant de la négociation collective de branche.

2.1.2. Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation des conventions collectives et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.1.3. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

2.1.4. Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

(1) Le 3° de l'article 2.1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Composition et fonctionnement

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations représentatives au niveau de la convention collective nationale, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées que par deux membres au plus ;

- un collège « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la convention collective nationale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

2.2.2. Fonctionnement

2.2.2.1. Réunions et vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Toutefois seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'absence d'empêchement du titulaire, le suppléant le remplace.

À l'exception de la négociation collective soumise à des règles spécifiques, la CPPNI prend ses décisions à la majorité des présents.

Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

2.2.2.2. Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause au moins cinq fois par année civile en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

2.2.2.3. Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;

- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;

- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions des conventions collectives ou de leurs annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés de la branche ainsi qu'aux juridictions. (1)

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

2.2.2.4. Réunion en commission paritaire de conciliation

La CPPNI réunie en commission de conciliation peut être saisie pour conciliation par :

- un employeur ou un salarié relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;

- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un

règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Transmission des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs accords conclus en matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps.

Cette transmission peut être faite soit à l'adresse postale de la CPPNI qui est actuellement la suivante : FFQ - CPPNI, La cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08 ; soit à l'adresse électronique : secretariat@ffq-france.org.

Cette transmission s'effectue en respectant les modalités fixées par décret du 18 novembre 2016 (code du travail, art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2).

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Par ailleurs, les accords collectifs d'entreprise conclus en l'absence de délégué syndical par un ou plusieurs représentants du personnel non mandatés sont transmis pour information à la CPPNI à l'une ou l'autre des adresses mentionnées ci-dessus (code du travail art. L. 2232-21).

2.3.2. Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières mentionnées au point 2.3.1 ci-dessus, en étudiant en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence des entreprises de la branche. (1)

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce bilan annuel comprend également une analyse de la négociation collective d'entreprise dans la branche mentionnant les thèmes de négociation, la taille de l'entreprise si elle est communiquée à la CPPNI et les modalités de conclusion de l'accord. (1)

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Réunions plénières

Article 2.4

En vigueur étendu

Lorsque les sujets évoqués et soumis à la CPPNI sont transversaux et concernent le champ d'application de la présente convention collective (IDCC 731) ainsi que de la convention collective des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383), les deux CPPNI se réunissent en formation plénière dans les mêmes conditions que celles énoncées dans le présent accord.

Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires

Article 3

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application du présent accord peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprises, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

Droit de s'absenter

Article 3.1

En vigueur étendu

Tout salarié d'entreprise de la branche qui est appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire, doit informer préalablement son employeur de sa participation et justifier de cette convocation sous un délai minimum de 15 jours avant la date de la réunion dès lors que l'invitation de la partie patronale parviendra à l'organisation syndicale au moins 3 semaines avant cette même date.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Maintien du salaire

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et trajets) est maintenu aux salariés d'entreprises de la branche.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée fixé par arrêté pris par le ministre du travail.

Les employeurs concernés adressent leur demande de prise en charge à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) dans les 6 mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI

Article 3.3

En vigueur étendu

Afin que les salariés négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer de façon efficace leurs missions, ces derniers bénéficieront de la prise en charge, par la FFQ, de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires de la CPPNI organisées dans la branche pour lesquelles ils sont convoqués et ce, dans les limites suivantes :

- prise en charge maximum de 4 demi-journées préparatoires (1 demi-journée = 3,5 heures) ;
- sur la base de leur salaire réel chargé dans la limite de 95,00 € la demi-journée ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord.

Les salariés destinataires des convocations aux réunions paritaires de la CPPNI adresseront à leur employeur une copie de celles-ci dès réception.

La prise en charge par la FFQ se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise qui les emploie.

Indemnisation des frais de déplacement

Article 3.4

En vigueur étendu

La délégation patronale prend en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de cinq fois le minimum garanti ;
- repas du soir : dans la limite de sept fois le minimum garanti ;
- hébergement (comprenant nuit d'hôtel, taxe de séjour, petit-déjeuner) : dans la limite de trente fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - voiture : dans la limite du barème fiscal automobile 6 CV pur un kilométrage de 5 000 km par an (utilisation de véhicule personnel seulement en cas d'absence ou d'inadaptation manifeste des transports en commun) sur justificatif du trajet Mappy ou Michelin ;
 - avion : prise en charge si le prix ne dépasse pas le coût du trajet SNCF 2e classe plus vingt-cinq fois le minimum garanti et à la condition qu'il n'existe pas de ligne TGV directe.

Les demandes de remboursements doivent être adressées au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Dispositions diverses

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace les dispositions :

- de l'article 31 de la convention collective des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 ;
- de l'avenant du 28 avril 2004 relatif aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires.

Entrée en vigueur

Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue du délai d'opposition prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 4.3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires (un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique) et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Lyon, le 20 juin 2019,

en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension. (1)

(1) La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC commerces, services et forces de vente.

Salaires minima au 1er mars 2007

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 23 mai 2006 sont modifiées comme suit à compter du 1er mars 2007, *sous réserve du SMIC en vigueur* (1) :

Employés

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
I	1	1 260,00
	2	1 265,25
	3	1 268,38
II	1	1 268,38
	2	1 293,24
	3	1 305,68
III	1	1 305,68
	2	1 331,29
	3	1 344,10
IV	1	1 344,10
	2	1 370,48
	3	1 383,67

Personnel de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
V	1	1 395,00
	2	1 463,50
	3	1 515,50
VI	1	1 525,00
	2	1 600,00
	3	1 675,00

Cadres

(En euros)

NIVEAU	ECHELON	SALAIRE
VII	1	2 135,00
	2	2 282,00
	3	2 450,00
VIII	1	2 624,00
	2	2 753,45
	3	2 882,90
IX		3 555,00

Article 2

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Lyon, le 21 novembre 2006.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'article L. 141-9 du code du travail (arrêté du 28 mars 2007, art. 1er).

Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie.
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CFTC ; Fédération des services CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 21 novembre 2006 sont modifiées comme suit à compter du 1er mars 2008, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION mensuelle
Employés	I	1	1 288
		2	1 292
		3	1 295
	II	1	1 295
		2	1 320
		3	1 333
	III	1	1 333
		2	1 359
		3	1 372
	IV	1	1 372
		2	1 399
		3	1 413
Personnel de maîtrise	V	1	1 424
		2	1 494
		3	1 547
	VI	1	1 557
		2	1 634
		3	1 710
Cadres	VII	1	2 180
		2	2 350
		3	2 548
	VIII	1	2 683
		2	2 815
		3	2 948
	IX		3 635

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat (CFQ).
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerces, services et force de vente CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 30 octobre 2007 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
--------	---------	---------

I	1	1 327
	2	1 331
	3	1 334
II	1	1 334
	2	1 360
	3	1 373
III	1	1 373
	2	1 400
	3	1 413
IV	1	1 413
	2	1 441
	3	1 455

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 467
	2	1 539
	3	1 593
VI	1	1 604
	2	1 683
	3	1 761

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 245
	2	2 421
	3	2 624
VIII	1	2 763
	2	2 899
	3	3 036
IX		3 744

Article 2

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : 1 exemplaire original signé des parties et 1 exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 novembre 2008 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 343
	2	1 345
	3	1 347
II	1	1 350
	2	1 373
	3	1 384
III	1	1 389
	2	1 413
	3	1 426
IV	1	1 429
	2	1 455
	3	1 469

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 482
	2	1 554
	3	1 609
VI	1	1 620
	2	1 699
	3	1 778

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 267
	2	2 444
	3	2 649
VIII	1	2 789
	2	2 926
	3	3 064
IX		3 778

Article 2

En vigueur étendu

Les parties sont convenues de se revoir en mars 2010.

Article 3

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur, et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en 2 exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	CFQ.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 26 novembre 2009 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 373
	2	1 375
	3	1 377
II	1	1 380
	2	1 403
	3	1 414
III	1	1 420
	2	1 444
	3	1 457
IV	1	1 460
	2	1 487
	3	1 501

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 513
	2	1 587
	3	1 643
VI	1	1 654
	2	1 735
	3	1 815

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 315
	2	2 495
	3	2 705
VIII	1	2 848
	2	2 987
	3	3 128
IX		3 857

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ.
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 10 février 2011 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 405
	2	1 407
	3	1 409
II	1	1 412
	2	1 435
	3	1 447
III	1	1 453
	2	1 477
	3	1 491
IV	1	1 494
	2	1 521
	3	1 536

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 548
	2	1 623
	3	1 681
VI	1	1 692
	2	1 775
	3	1 857

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 368
	2	2 552
	3	2 767
VIII	1	2 913
	2	3 056
	3	3 200
IX		3 946

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 26 janvier 2012 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 433
	2	1 435
	3	1 437
II	1	1 440
	2	1 464
	3	1 476
III	1	1 482
	2	1 507
	3	1 521
IV	1	1 524
	2	1 551
	3	1 567

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 579
	2	1 655
	3	1 715
VI	1	1 726
	2	1 811
	3	1 894

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 415
	2	2 603
	3	2 822
VIII	1	2 971
	2	3 117
	3	3 264
IX		4 025

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 janvier 2013 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires
I	1	1 462
	2	1 464
	3	1 466
II	1	1 469
	2	1 484
	3	1 497
III	1	1 503
	2	1 528
	3	1 542
IV	1	1 545
	2	1 573
	3	1 589

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires
V	1	1 601
	2	1 678
	3	1 739
VI	1	1 750
	2	1 836
	3	1 921

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaires
VII	1	2 449
	2	2 639
	3	2 862
VIII	1	3 013
	2	3 161
	3	3 310
IX		4 081

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FFQ,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 13 janvier 2015 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	1 474
	2	1 476
	3	1 478
II	1	1 481
	2	1 496
	3	1 509
III	1	1 515
	2	1 540
	3	1 554
IV	1	1 557
	2	1 586
	3	1 602

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
V	1	1 614
	2	1 692
	3	1 753
VI	1	1 764
	2	1 851
	3	1 936

Cadres

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
VII	1	2 469
	2	2 660
	3	2 885
VIII	1	3 037
	2	3 186
	3	3 336
IX		4 114

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

Signataires	
Organisations patronales	FFQ
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er

En vigueur étendu

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 20 janvier 2016 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

Niveau I : échelon 1 : 1 489,00 € ; échelon 2 : 1 491,00 € ; échelon 3 : 1 493,00 €.

Niveau II : échelon 1 : 1 496,00 € ; échelon 2 : 1 511,00 € ; échelon 3 : 1 524,00 €.

Niveau III : échelon 1 : 1 530,00 € ; échelon 2 : 1 555,00 € ; échelon 3 : 1 570,00 €.

Niveau IV : échelon 1 : 1 573,00 € ; échelon 2 : 1 602,00 € ; échelon 3 : 1 618,00 €.

Personnel de maîtrise

Niveau V : échelon 1 : 1 630,00 € ; échelon 2 : 1 709,00 € ; échelon 3 : 1 771,00 €.

Niveau VI : échelon 1 : 1 782,00 € ; échelon 2 : 1 870,00 € ; échelon 3 : 1 955,00 €.

Cadres

Niveau VII : échelon 1 : 2 494,00 € ; échelon 2 : 2 687,00 € ; échelon 3 : 2 914,00 €.

Niveau VIII : échelon 1 : 3 067,00 € ; échelon 2 : 3 218,00 € ; échelon 3 : 3 369,00 €.

Niveau IX : 4 155,00 €.

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction générale du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA CS,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de l'avenant (salaires minima).

Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima

Signataires	
Organisations patronales	FFQ,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC ; UNSA CS,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

Article 3

En vigueur étendu

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail. (1)

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-13 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que les articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 auxquels ils font référence soit entendus comme étant les articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2019 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Accord relatif à la classification des emplois Étendu par arrêté du 27 juin 2000 JORF 13 juillet 2000.

Signataires	
Organisations patronales	Union des syndicats de quincaillerie, fournitures industrielles, pour les régions Franche-Comté, Rhône-Alpes plus la Saône-et-Loire ; Syndicat régional des commerçants en quincaillerie, région Massif central.
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement CGC ; Syndicat des employés de commerce FO ; Syndicat des employés des commerces et Services CFDT ; Syndicat des employés des commerces et services CGT.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23-5-2006 art. 1 BOCC 2006-29 étendu par arrêté du 22-12-2006 JORF 3-1-2007.

I.- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. La classification s'applique à toutes les entreprises et tous les salariés relevant de la présente convention collective.
 2. La classification a pour objet de classer objectivement et de hiérarchiser de façon cohérente toutes les catégories et fonctions caractéristiques des emplois de la profession.
 3. La classification intègre :
 - la diversité des critères à partir desquels sont organisées les entreprises : taille, produits, clientèles, modes de vente, localisations ;
 - l'évolutivité technologique affectant le mode d'exercice et la nature des postes ;
 - les perspectives d'évolution de carrière en fonction des postes disponibles, de l'expérience acquise.
 4. La pérennité et le développement des emplois requièrent que ceux-ci soient exercés en visant une qualité optimale du service assuré à la clientèle d'après les procédures en vigueur dans chaque entreprise.
 5. L'organisation du travail tient compte de la possibilité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude des salariés.
- Chaque poste comporte une fonction dominante et la possibilité de recourir à des travaux annexes, réguliers ou occasionnels.

II. - METHODOLOGIE

La grille de classification se décompose en niveaux et échelons, et comprend 3 catégories hiérarchiques : employés, personnel de maîtrise et cadres.

1. La grille de classification comprend 9 niveaux :

NIVEAU	CATEGORIE HIERARCHIQUE
--------	------------------------

I	Employés de magasins et de bureau
II	
III	
IV	
V	Agents de maîtrise
VI	
VII	Cadres
VIII	
IX	

Cadres

2. Echelons :

Pour les employés et le personnel de maîtrise, chaque niveau comporte 3 échelons :

- 1er échelon : connaissance de base du poste ;
- 2e échelon : pratique de l'emploi suffisante pour exécuter correctement les tâches du poste pour les employés ou pour réaliser un programme pour la maîtrise ;
- 3e échelon : grande expérience de l'emploi et polyvalence.

3. Le classement effectué est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles de chaque emploi. Il s'appuie sur l'évaluation des exigences requises pour accomplir ses tâches constitutives.

4. Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut qu'il réponde aux exigences requises pour chacun des " critères classants " de ce niveau et pas seulement à un seul.

Pour qu'un emploi soit situé à un échelon donné, il faut qu'il réponde au minimum aux conditions requises pour les échelons moindres.

5. Sous réserve de polyvalence, notamment dans les petites entreprises, la fonction principale d'un emploi peut être rattachée à l'une des filières suivantes :

- commercial : achat, vente, après-vente ;
- logistique : stockage, magasinage, transport ;
- administratif : gestion commerciale, comptabilité, informatique, services généraux.

6. La classification, par rapport à un niveau et à un échelon donnés, se réfère aux critères classants suivants :

- type d'activité et degré de complexité des tâches ;
- étendue des responsabilités et degré d'autonomie ;
- nature et degré de connaissances.

La classification correspondante fait l'objet d'un tableau annexé au présent avenant.

7. Chaque salarié se voit attribuer la classification de l'emploi auquel il est affecté. L'appellation dudit emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur le contrat d'embauche et le bulletin de paie.

8. Cette même formalisation est appliquée lors des modifications résultant :

- soit de l'évolution de carrière du salarié ;
- soit de l'évolution technologique des postes.

9. La mise en oeuvre de la présente classification ne pourra entraîner, notamment pour la détermination de la rémunération minimale, la prise en considération de niveaux/échelons autres que ceux figurant dans la présente convention collective.

III. - GRILLE DE SALAIRES MENSUELS

La grille de salaires est progressive, mais pour conserver une certaine souplesse nécessaire à la prise en compte de données économiques, elle n'est pas articulée rigidement.

IV. - Rémunération annuelle garantie pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté

Une rémunération annuelle garantie (RAG) est mise en place pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté et correspond au minimum conventionnel annuel à assurer à ces salariés.

La RAG s'apprécie par année civile.

Les modalités de son calcul sont les suivantes :

La RAG est déterminée pour chaque niveau d'emploi et chaque échelon selon la formule de calcul suivante pour un salarié à temps complet présent toute l'année :

- minimum conventionnel mensuel x 12 mois majoré de 2 % et augmenté :
- de 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- de 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- de 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- de 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- de 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Les salaires versés au cours d'une année civile ne pourront pas être inférieurs à ce qu'ils auraient été en application de la réglementation sur le SMIC majorée des mêmes pourcentage que ci-dessus (2 % augmentés de 3 % ou 6 % ou 9 % ou 12 % ou 15 %).

Pour un salarié présent seulement une partie de l'année, un calcul au prorata est effectué.

Pour un salarié à temps partiel, un prorata par rapport à son temps de travail est également effectué.

En cas de changement de niveau en cours d'année, ou de remplacement temporaire, la RAG est de même calculée pro rata temporis.

Au mois de décembre de chaque année, une comparaison entre le salaire annuel perçu par chaque salarié et le montant de la RAG correspondant au niveau d'emploi est effectuée pour déterminer si un complément de salaire doit être versé.

Pour effectuer cette comparaison, certaines sommes perçues par les salariés ne sont pas prises en compte, à savoir :

- les remboursements de frais professionnels ;
- les heures supplémentaires et leurs majorations ;
- les indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés ;
- les éventuelles sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement.

Pour les salariés employés sous contrat de travail à durée déterminée, ne sont pas non plus prises en compte les indemnités de précarité ni les indemnités

compensatrices de congés payés.

Toutes les autres sommes perçues par les salariés au titre de l'année de référence sont prises en compte dans la comparaison, y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale ou servies par un organisme de prévoyance.

Cas particuliers

Congés payés

Les indemnités de congés payés versées quand les salariés sont en vacances sont bien sûr prises en compte dans la rémunération à comparer à la RAG - que ces indemnités soient versées selon la règle du 1/10 ou selon la règle du maintien de salaire.

En revanche, les indemnités compensatrices de congés payés versées aux salariés ne prenant pas effectivement de congés - c'est-à-dire essentiellement les indemnités versées lors de la rupture du contrat - ne sont pas prises en compte.

Absences

Si l'absence donne lieu à un maintien de salaire en totalité, elle n'a aucune incidence sur le calcul de la RAG (par exemple, absences pour congés pour événements familiaux ou absences pour maladie indemnisées à 100 %).

Si l'absence ne donne lieu à aucun maintien ou ne donne lieu qu'à un maintien partiel de la rémunération, la RAG est réduite en proportion (par exemple, congés spéciaux à demi-salaire de la convention collective pour garde d'un enfant malade).

Pour les 3 jours de carence en cas de maladie par exemple, la RAG est réduite de 3/360.

Les parties conviennent que le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2000.

Les parties signataires conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Lyon, le 7 octobre 1999.

Annexe à l'avenant du 7 octobre 1999 ' Classifications des emplois '

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-10-2002 étendu par arrêté du 10-7-2003 JORF 22-7-2003.

EMPLOI	NIVEAU	ACTIVITE	RESPONSABILITE - AUTONOME	CONNAISSANCES GENERALES
Employés	I	Tâches simples.	Exécution du travail conforme aux consignes précises. Respect des procédures. Contrôle par un supérieur.	Aucune formation spécifique nécessaire. Fin de scolarité obligatoire.
Employés	II	Réalisation de travaux peu qualifiés et diversifiés.	Exécution du travail conforme aux instructions générales. Niveau autocontrôle.	Diplôme Niveau V. BEP, CAP ou expérience professionnelle équivalente.
Employés	III	Réalisation de travaux très qualifiés et diversifiés.	Initiative dans le choix des méthodes et moyens pour réaliser une tâche. Initiative dans la recherche de conformité.	Diplôme Niveau IV. BP ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente.
Employés	IV	Réalisation de travaux très qualifiés et très diversifiés.	Initiative dans le choix des méthodes et moyens pour atteindre un objectif d'ensemble. Possibilité responsabilités techniques, hiérarchiques et/ou tutorales.	Diplôme Niveau III DUT ou BTS ou expérience professionnelle équivalente.
Agents de maîtrise	V	Réalisation des travaux les plus qualifiés d'une fonction ou d'une filière.	Réalisation d'un programme d'ensemble. Initiative dans le choix des moyens. Responsabilités techniques et/ou hiérarchique.	Diplôme Niveau III. DUT ou BTS avec expérience ou expérience professionnelle équivalente.
Agents de maîtrise	VI	Réalisation des travaux les plus qualifiés d'une fonction ou d'une filière.	Participation à la conception et à l'exécution d'un programme. Responsabilité et/ou hiérarchique.	Diplôme Niveau III. DUT ou BTS avec expérience ou expérience professionnelle équivalente.
Cadres	VII	Cadre.	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, dans son domaine d'activité, la formation exigée pour le poste ou une solide expérience professionnelle et qui par délégation limitée de l'employeur engage l'entreprise : - échelon 1 : fonctions assurées à partir de directives précisant les moyens et les objectifs ; - échelon 2 : responsable devant déterminer lui-même les solutions adaptées et leurs modalités de mise en oeuvre pour obtenir le résultat recherché. - échelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service.	
Cadres	VIII	Cadre.	Cadre administratif, commercial ou technique ayant la formation exigée pour le poste ou une solide expérience professionnelle et qui, par une large délégation de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler des salariés d'un niveau hiérarchique moins élevé pouvant comprendre des cadres : - échelon 1 : cadre ayant la responsabilité de la gestion et des résultats d'une unité de petite ou moyenne importance d'après une délégation fixant des objectifs et des moyens. - échelon 2 : cadre ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'une unité importante d'après une délégation fixant des objectifs et des moyens. - échelon 3 : cadre ayant la responsabilité de diriger et de coordonner plusieurs unités et participant à l'élaboration des plans stratégiques et budgets généraux de l'entreprise.	
Cadres	IX	Cadre supérieur.	Cette catégorie comporte un seul échelon.	

Classifications des emplois Avenant du 27 juin 2000

Signataires	
Organisations patronales	Union des syndicats de quincaillerie fournitures industrielles pour les régions Franche-Comté, Rhône-Alpes plus la Saône-et-Loire ; Union régionale des commerçants en quincaillerie de la région de Clermont-Ferrand.
Organisations de salariés	Syndicat des employés de commerce FO, pour tous les départements visés par la convention collective ; Confédération française de l'encadrement CGC, pour tous les départements visés par la convention collective ; Syndicat des employés des commerces et services CGT pour tous les départements visés par la convention collective.

Classifications des emplois

En vigueur étendu

La délégation patronale et la délégation salariale, réunies en commission paritaire le 27 juin 2000, ont convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'avenant ' Classifications des emplois ' du 7 octobre 1999, les jeunes qui effectuent une année (scolaire) de formation de ' Vendeur qualifié en fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'équipement de l'habitat ' en contrat de classification, seront classés :

- au niveau I, 1er échelon, pendant l'année de formation (rémunération sur la base d'un pourcentage du SMIC fixé par la loi selon l'âge) ;
- au niveau II, 1er échelon, au terme de l'année de formation si le jeune a passé avec succès l'examen de ' Vendeur qualifié en fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'équipement de l'habitat '.

Ces dispositions annulent et remplacent les dispositions de l'avenant du 12 octobre 1992.

Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Lyon, le 27 juin 2000.

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois Avenant du 23 mai 2006

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale des syndicats de la quincaillerie Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT.

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

En vigueur étendu

Les organisations soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 ' Garantie d'ancienneté ' de l'accord sur les classifications des emplois du 7 octobre 1999 modifié par avenant du 9 octobre 2002 est supprimé et remplacé par :

(voir cet article)

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

Article 2

En vigueur étendu

La RAG déterminée comme indiqué ci-dessus devient applicable pour la 1re fois au titre de l'année civile 2006.

Les valeurs de référence de la RAG sont déterminées lors de chaque négociation salariale annuelle.

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

Article 3

En vigueur étendu

Tout accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de la période d'opposition éventuelle et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant fera l'objet des dépôts légaux auprès, d'une part, de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Rhône et, d'autre part, du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail concernant la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Lyon, le 23 mai 2006.

Accord relatif à l'adhésion de la région toulousaine aux conventions collectives interrégionales

Signataires	
Organisations patronales	L'union régionale des syndicats de la quincaillerie, fers et métaux dont le siège est à Toulouse (31) ; L'union des syndicats de la quincaillerie, des fournitures industrielles, de l'équipement ménager et des commerces rattachés dont le siège est à Lyon (69) ; Le syndicat régional des commerçants en quincaillerie, région Massif-Central dont le siège est à Ambert (63) ; La fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison (FFQ) dont le siège est à Paris (75) ; L'union régionale des commerces de quincaillerie, fers et métaux Nord - Pas-de-Calais dont le siège est à Marcq-en-Baroeul (59),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération CFTC commerce, service et force de vente ; La fédération commerce et services CGT (pour la convention collective des cadres). Les organisations syndicales de salariés appartenant au secteur géographique dont le rattachement est demandé suivantes : La fédération des services CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération CFTC commerce, service et force de vente ; La fédération commerce et services.

Adhésion.

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2004, l'union régionale de la quincaillerie, fers et métaux dont le siège est à Toulouse et les organisations syndicales de salariés de cette région décident de rattacher, par l'adhésion, les salariés de la profession travaillant dans les entreprises situées dans les départements de l'Ariège, Aude, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Hérault, Lot, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn, Tarn-et-Garonne relevant du champ d'application des textes ci-dessous à :

La convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers et métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise ;

La convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers et métaux et équipement de la maison des cadres ;

Et à leurs annexes et avenants.

Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement.

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2004, le champ d'application géographique de ces deux conventions sera modifié pour s'appliquer également aux départements suivants : l'Ariège, Aude, Aveyron, Gers, Haute-Garonne, Hérault, Lot, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne.

Formalités de dépôt.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'accomplir les formalités de demande d'extension du présent accord auprès du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, destinataire d'un exemplaire du présent accord.

Fait à Toulouse, le 8 septembre 2003.

Accord portant création de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ' quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison '

Signataires	
Organisations patronales	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat ; Union régionale de la quincaillerie, fers et métaux.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Fédération CFTC commerces, services et forces de vente ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération commerces et services CGT ; Fédération des employés et cadres FO.

Préambule

En vigueur étendu

En référence aux accords nationaux interprofessionnels :

- du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 ;
- du 20 octobre 1986 ;
- du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 ;
- du 20 septembre 2003,

ainsi qu'à l'accord professionnel du 24 janvier 1995 portant adhésion de la branche au FORCO,

Les parties soussignées conviennent de la nécessité de doter la branche d'une instance paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties soussignées conviennent de mettre en place la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ' quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison '.

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise les activités correspondant au champ d'application professionnel des conventions collectives interrégionales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, à savoir les :

- commerces de gros ;
- commerces de détail ;
- intermédiaires du commerce ;
- centrales d'achats non alimentaires.

Pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- outillage à main, électroportatif, mécanique ;
- fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine ;
- boulonnerie, visserie, assemblage ;
- tubes, fers, métaux ;
- plomberie, sanitaire ;
- électricité, domotique ;
- combustibles en vrac ou en conditionné ;
- quincaillerie d'ameublement ;
- bricolage et équipement de l'habitat ;
- décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat ;
- ménage, vaisselle, cadeaux, arts de la table ;
- jardinage, plein air, motoculture ;
- petit et gros électroménager, chauffage toutes énergies.

Le présent accord concerne également les organisations professionnelles nationales et régionales, et leurs satellites, existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

Le présent accord ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

Le présent accord ne concerne pas non plus les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 mètres carrés qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage ;

- existence des 6 rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les activités relevant du présent accord sont les plus souvent classées d'après les codes APE suivants de la nomenclature NAF de 1992.

Gros

51.1 C. Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel) activité ' métaux et produits sidérurgiques '.

51.1 J. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel) activité ' articles de ménage et quincaillerie '.

51.1 U. Centrales d'achats non alimentaires (partiel) ayant rapport avec la quincaillerie.

51.4 J. Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat (partiel) activité ' aménagement-habitat ', ex-Domotique.

51.4 S. Autres commerces de gros de biens de consommation (partiel) activité ' appareils ménagers non électriques '.

51.5 C. Commerce de gros de minerais et métaux (partiel) activité ' métaux et produits sidérurgiques ';

51.5 H. Commerce de gros de quincaillerie (totalité).

51.5 J. Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage (partiel) activité de ' fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage '.

51.8 M. Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers (partiel) activité ' machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage '.

51.8 N. Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel) activité ' équipements pour la marine '.

Détail

52.4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel) activité ' ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries ' ' appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers '.

52.4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité).

52.4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel) activités autres que celles mentionnées au cinquième paragraphe du présent article.

71.4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel) activité ' matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main '.

Missions.

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

La CPNEFP assure particulièrement les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Ses missions et ses attributions sont notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- établir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en l'occurrence celui de l'OPCA de la branche.

La CPNEFP joue également un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et les demandes éventuelles d'aides publiques en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrat de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession et, en particulier, celles établies par le FORCO.

Composition.

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée :

- d'un collège ' salariés ' comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au plan national ;
- d'un collège ' employeurs ' comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège ' salariés '.

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les 2 collèges.

Présidence.

Article 4

En vigueur étendu

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les 2 ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

A chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances.

Ils signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

Fonctionnement.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Secrétariat

La confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat (CFQ), dont le siège est situé : 91, rue de Miromesnil, 75008 Paris, assure le secrétariat de la CPNEFP ; envoi des convocations aux réunions (par lettre simple) établissement des procès-verbaux et de toute correspondance.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés dans un délai de 3 semaines avant la date de réunion.

5.2 Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins 3 fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres titulaires.

5.3. Quorum

La présence ou la représentation de 3/5 au moins des membres de la CPNEFP est requise pour la validité des délibérations.

5.4. Suppléants

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

5.5. Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini ci-dessus soit rempli.

Absences et frais de déplacement.

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés d'entreprises qui sont membres de la CPNEFP et présents à une réunion de celle-ci bénéficient des dispositions prévues par l'avenant du 28 avril 2004 aux conventions collectives interrégionales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, concernant les ' modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires '.

Durée, révision et dénonciation.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute partie signataire ou adhérente peut en demander la révision par lettre recommandée avec AR comportant obligatoirement un projet de révision et adressée aux autres parties ainsi qu'au secrétariat.

La commission paritaire de la branche doit dans ce cas être réunie dans un délai de 3 mois.

Le présent accord peut être dénoncé à l'initiative de toute partie signataire ou adhérente avec un préavis de 3 mois et dans les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Dépôt et formalités.

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord fera l'objet des dépôts légaux auprès, d'une part, de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et, d'autre part, du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les formalités prévues par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail concernant la demande d'extension du présent accord.

Le texte du présent accord est établi en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Lyon, le 26 octobre 2004.

Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre

Signataires

Organisations patronales

FNAM ;
 SNRC ;
 FEP ;
 SNES ;
 SNAD ;
 SAMERA ;
 FFQ ;
 SNEH ;
 SNARR ;
 FP2e ;
 MEDEF ;
 FFP ;
 GEIST ;
 CGI ;
 ASFA ;
 USP ;
 GNC ;
 UMIH ;
 FFNEAP ;
 SYNHORCAT-GNI ;
 Prism emploi ;
 SNERS ;
 FFPB ;
 SESA ;
 SNRTC ;
 GPMSE TLS ;
 CEPNL ;
 PEPS ;
 A & T ;
 SNEFID ;
 SNPRO ;

Organisations de salariés

CFDT ;
 FO ;
 CFTC ;
 CFE-CGC ;
 FAT UNSA ;
 SNPAC ;
 SPELC ;
 FNECS CFE-CGC ;
 FGTA FO ;
 CSFV CFTC ;
 CGT SP ;
 SUD autoroutes ;
 CGT CSD ;
 UNSA FCS ;
 FGA CFDT ;
 FEC FO ;
 FGTE CFDT ;
 FNPD CGT ;
 FEP CFDT ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNEPL CFTC ;
 CMTE CFTC ;
 FSPSS FO ;
 UFA CFDT ;
 SNATT CFE-CGC ;
 FNST CGT ;
 FGT CFTC ;
 FEETS FO ;
 USI CGT ;
 INTERCO CFDT ;
 FNEMA CFE-CGC ;
 SNEPS-CFTC ;
 CFDT services ;
 SUD aérien ;
 CFTC intérim ;
 UNSA transports ;

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la création à partir du 1er avril 2019 d'opérateurs de compétences rassemblant des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social.

Par courriers de la DGEFP du 23 janvier 2019, il est demandé :

- aux branches signataires de l'accord du 14 décembre 2018 de « trouver un accord permettant de regrouper, au sein d'un même opérateur de compétences, les branches professionnelles, notamment des services, partageant les mêmes problématiques en matière de niveau général des qualifications et d'évolution des compétences » ;

- à certaines branches ayant désigné l'opérateur de compétences constitué par l'accord du 21 décembre 2018 ;

- ainsi qu'aux branches orientées par le ministère du travail,

de se rapprocher afin de constituer un seul opérateur de compétences sur le champ « des services à forte intensité de main-d'œuvre ».

C'est dans ce contexte que les signataires du présent accord ont convenu des dispositions suivantes :

Préambule

En vigueur non étendu

Pertinence et cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO

La réforme de la formation professionnelle permet aux branches d'agir en faveur du développement des compétences, des qualifications, de consolider les

savoir-faire des métiers et d'accompagner la croissance des entreprises.

Les problématiques socio-économiques, les enjeux du numérique et d'une manière plus large les évolutions des marchés convergent autour du besoin de rassembler les métiers de services à forte intensité de main-d'œuvre :

- des métiers qui ont en commun la place de l'humain dans leurs prestations, qu'elles soient destinées aux entreprises, aux particuliers ou aux collectivités ;
- des métiers fondés sur la valeur ajoutée humaine et dont le relationnel est un facteur clé de qualité des prestations proposées ;
- des métiers face à des mutations et des enjeux de transformation communs parmi lesquels la transition numérique, la transformation, l'évolution des usages et l'évolution des attentes et la relation client.

Les parties signataires ont défini un champ cohérent d'un point de vue socio-économique et pertinent au regard de l'objet de l'opérateur de compétences, à savoir, valoriser les compétences des métiers du champ des services à forte intensité de main-d'œuvre, fortement contributeur à la création d'emplois et représentant une part importante du PIB français.

L'opérateur de compétences, dont le présent accord vise à la constitution, permettra de doter les branches d'un dispositif efficace à disposition de leur ambition de développement des compétences, des qualifications, d'insertion pérenne dans l'emploi et de valorisation professionnelle.

Professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises, aux collectivités et aux particuliers, les branches des services de l'OPCO regroupent plusieurs millions de salariés, et plus de 200 000 entreprises, TPE, PME, grandes entreprises, implantées sur tout le territoire national, métropolitain et ultramarin.

En outre, les partenaires sociaux signataires reconnaissent une expertise avérée et répondant à ces enjeux et aux spécificités des secteurs, conjointement à l'association « FAFIH », à l'association « FAF TT », à l'association « OPCA INTERGROS », à l'association « OPCALIA », pour les branches destinées à rejoindre l'OPCO, à l'association « OPCA transports et services » pour le réseau de la propreté et aux autres réseaux accompagnant les branches également susceptibles de le rejoindre sur tout le territoire métropolitain et ultramarin.

La mise en commun de leurs implantations de proximité constituera un atout stratégique pour répondre aux enjeux de déploiement des politiques portées par cet OPCO en direction des TPE/PME sur tout le territoire.

Les partenaires sociaux font le constat que le champ d'intervention de cet OPCO est caractérisé par des métiers, des emplois, des compétences proches, par des complémentarités d'activités, par un même niveau général de qualification professionnelle de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles et les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes.

Ces secteurs ont de nombreuses caractéristiques communes et partagent, dans un contexte de transformation forte de leurs métiers, notamment liée à la transition digitale, des enjeux de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recrutement, de qualification, de certification et d'attractivité, qui amènent les partenaires sociaux de ces branches à décider de la création d'un opérateur de compétences commun.

Ainsi, ces secteurs recrutent et salarient la même typologie de publics notamment de premier niveau de formation initiale (niveaux V et infra) et leur permettent de s'intégrer socialement par leur insertion professionnelle. Ces secteurs disposent par ailleurs de niveaux de qualification plus élevés, favorisant la construction de parcours professionnels offrant des possibilités d'évolution au sein desquels la formation et la certification jouent un rôle majeur. La représentation de ces différents secteurs s'exprimera à travers la présence des partenaires sociaux signataires ou adhérents.

Cette typologie particulière de publics nouveaux entrants et de salariés requiert des investissements importants en ingénierie de formation, de compétences, de qualifications et de certification aussi bien pour l'accès aux savoirs de bases que pour des compétences plus techniques.

Les partenaires sociaux estiment que le partage des expertises acquises dans chacun de ces secteurs, le développement de travaux communs et leur mutualisation constitueront des atouts forts pour développer la qualification, la certification et plus largement la sécurisation des trajectoires et parcours professionnels des salariés de ces branches, notamment par la portabilité et transférabilité des droits et la mobilité professionnelle choisie et accompagnée.

De plus, ces secteurs sont en croissance constante mais peinent à recruter du fait d'un manque d'attractivité. Aussi, l'information et l'orientation des publics et notamment les jeunes pour intégrer ces secteurs, leur préparation, leur suivi et leur accompagnement tout au long de leur parcours sont essentiels pour favoriser leur réussite. Là aussi, des solutions innovantes existent dans chaque branche, qui seront utiles à l'ensemble de ces secteurs et des dispositifs communs pourront être construits et déployés.

De surcroît, les entreprises et les salariés de ces branches ont notamment, d'une part, la particularité d'effectuer leurs prestations sur les sites mêmes de leurs clients, ou d'autre part, de les accueillir directement dans leurs établissements faisant de la relation client le cœur même de leur métier. L'organisation de leur activité est en conséquence atypique et requiert des compétences spécifiques multiples, nécessaires pour les agents comme pour l'encadrement intermédiaire. Il est donc cohérent que ces secteurs se regroupent dans cet OPCO du fait de leur recours à une forte intensité de main-d'œuvre.

L'organisation de la formation ou d'accueil des jeunes notamment dans les PME et TPE (- de 50 salariés) devra également être prise en compte de manière transversale à ces secteurs. Enfin, de nombreux clients souhaitent se concentrer sur leur cœur de métier, cette demande amène les entreprises à diversifier leurs activités pour proposer une offre élargie de services, ce qui donne d'autant plus de sens à cette construction commune.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'élaboration des politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications des branches définies au sein des commissions paritaires permanentes (CPNEFP ou CPPNI) qui seront mises en œuvre par l'opérateur de compétences. À cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences étant indispensable, les partenaires sociaux soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre juridique de l'article 39-III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 qui dispose que l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches qui composent le champ d'application de l'accord.

Il vaut également désignation de l'OPCO pour les branches signataires ou adhérentes du présent accord et rend caduc l'ensemble des accords de désignation antérieurs visant un autre opérateur de compétences dans les branches professionnelles visées à l'annexe I.

Aussi, au regard de ce qui a été rappelé ci-dessus, cet accord est conclu, conformément aux dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, issu de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 à seule fin de création d'un opérateur de compétences.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les branches composant l'OPCO sont :

- les branches, par accord de branche valide ou majoritaire, relevant du champ d'application professionnel du présent accord visées en annexe I, au sein desquelles il a été conclu conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail ;
- les branches, non visées en annexe I du présent accord, ayant adhéré par accord de branche valide ou majoritaire, au sens prévu par le III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et dans les conditions visées à l'article 11 du présent accord, à l'OPCO interbranche ;
- les branches adhérentes suite à une décision de l'autorité administrative en application du 2° du IV de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et du IV de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cet opérateur de compétences est constitué sous forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire créée à cet effet, association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 dont les statuts seront paritairement définis par les organisations signataires du présent accord, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des principes définis par le présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

L'OPCO est un opérateur de compétences interbranche. Il accueille également des entreprises non rattachées à un code IDCC, sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique, sur décision du conseil d'administration. La demande d'adhésion de ces entreprises s'effectue soit par accord d'entreprise, soit par courrier simple de l'entreprise ou selon les dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

L'OPCO déploie une activité par essence interbranche, au service et au bénéfice des branches professionnelles (énoncées en annexe I) dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont signé le présent accord, ou désigné l'OPCO par accord de désignation ultérieur en tenant compte de la dimension interprofessionnelle liée à la prise en compte des entreprises sans code IDCC citées ci-dessus.

L'activité de l'OPCO couvre l'intégralité du territoire français et comprend également les départements et territoires ultramarins : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur qui régissent les opérateurs de compétences, l'OPCO a pour objet, sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire, en lien étroit avec les branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 et leurs politiques insertion/emploi/formation/compétences/qualifications de :

- contribuer au développement des qualifications et des compétences par la formation professionnelle dont l'alternance incluant l'apprentissage ;
- participer à l'accès, au maintien et au retour à l'emploi par la sécurisation des parcours professionnels en accompagnant les salariés et les entreprises de chacune des branches visées à l'article 2, dans leurs projets et politiques de formation ;
- collecter, recevoir et gérer :
 - les contributions légales, par délégation ;
 - les contributions conventionnelles en direct ou par délégation d'un organisme ou opérateur de branche sous réserve des dispositions conventionnelles stipulées dans un accord de branche ;
 - les versements volontaires décidés par les entreprises adhérentes à l'OPCO ;
 - tout moyen financier permettant d'assurer ses missions ;
- plus globalement, concevoir, déployer et gérer toute activité propre à développer l'emploi et les compétences dans le champ de l'OPCO.

Par ailleurs, il peut collecter toutes autres contributions conventionnelles.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables aux OPCO et des orientations ainsi que des priorités, définies par les commissions paritaires permanentes (CPPNI et CPNEFP) des branches professionnelles qui le constituent, l'association titulaire de l'agrément d'OPCO intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi pour assurer ses missions au bénéfice des branches professionnelles, des entreprises, et des salariés qui les composent, ainsi que des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

Elles sont, notamment, les suivantes :

- développer les contrats d'alternance dont les contrats d'apprentissage auprès de l'ensemble des entreprises du champ, et en assurer le financement, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ou l'instance compétente pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises et particulièrement des TPE/PME permettant d'informer les entreprises, de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation, d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- développer et promouvoir toutes modalités de formation auprès des entreprises telles que la formation ouverte ou à distance ou en situation de travail ;
- apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches adhérentes pour leur mission relative à la certification ;
- assurer une représentation et développer des partenariats auprès des instances régionales compétentes en matière d'emploi et formation ;
- assurer la gestion, sous réserve d'un accord de branche de la contribution relative à la formation des travailleurs indépendants dans le cadre d'un conseil de gestion dédié tel que prévu dans les statuts.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, particulièrement des TPE/PME, l'OPCO, au travers d'une couverture territoriale adaptée, a pour mission d'appuyer les politiques transversales et de branche, et de répondre au plus près des territoires aux besoins des politiques régionales d'emploi d'alternance, de formation professionnelle et de GPEC, notamment dans le cadre de partenariats avec l'État, les conseils régionaux, les autres collectivités territoriales et toute personne morale publique ou privée dont l'objet s'intègre dans les activités de l'OPCO.

L'OPCO peut également contractualiser avec l'État :

- des conventions visant le cofinancement de formation pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- des conventions cadres de coopération visant l'amélioration et la promotion des formations professionnelles et technologiques initiales, l'apprentissage et la promotion des métiers.

Il peut également contractualiser avec tout autre partenaire public ou privé sous réserve des interdictions légales permettant la réalisation de ses missions :

- des conventions, notamment de délégation, pourront être conclues avec des personnes morales distinctes, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, particulièrement lorsqu'il s'agit d'opérateurs des branches.

Pour la réalisation de ces missions, l'opérateur de compétences agit en lien avec les branches professionnelles qui le constituent, représentées par les CPNE ou CPPNI.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour réaliser ses missions, l'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- et de façon générale, toutes autres ressources autorisées par loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

Article 6

En vigueur non étendu

La gouvernance de l'OPCO se fonde essentiellement sur les branches professionnelles qui composent son champ.

Elle garantit un fonctionnement paritaire, à tous les niveaux et au sein de chaque organe ou entité mis en place par le conseil d'administration paritaire, à savoir, composé de deux collèges en nombre égal.

La gouvernance de l'OPCO obéit aux principes suivants :

- elle s'exerce sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, en dernier ressort ;
- elle prend en compte :
 - la volonté de garantir la représentation des branches signataires ou adhérentes au sens de l'article 2 du présent accord et de favoriser la représentation du plus grand nombre de branches au sein des différentes instances visées ci-après ;
 - la pluralité et la représentativité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans chaque branche ;
 - la représentation des entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord.

La gouvernance s'articule autour des instances suivantes :

Article 6.1

En vigueur non étendu

6.1.1. Composition

L'assemblée générale permet l'expression de toutes les composantes du champ d'intervention de l'OPCO.

Elle est composée :

- de l'ensemble des administrateurs composant le conseil d'administration de l'OPCO ;
- de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord ;
- et de 2 représentants des différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour chaque branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataire du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci au sens de l'article 2 du présent accord.

6.1.2. Attributions

L'assemblée générale est chargée de :

- approuver les modifications statutaires à la majorité des 2/3 ;
- ratifier les comptes annuels ;
- approuver le rapport de gestion ;
- valider les orientations de l'opérateur de compétences proposées par le conseil d'administration ;
- sur proposition du conseil d'administration, débattre et se prononcer sur toute question soumise à l'ordre du jour ;
- examiner le bilan des travaux thématiques des commissions.

6.1.3. Fonctionnement

L'assemblée générale ordinaire se réunit au moins une fois par an, selon les modalités définies dans les statuts.

Elle délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple par collège des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 par collège des membres présents ou représentés selon les modalités fixées dans les statuts de l'association.

Article 6.2

En vigueur non étendu

6.2.1. Composition et décisions

L'OPCO est administré dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiquée à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de 70 membres titulaires répartis à parts égales en deux collèges :

- salariés 35 membres, et ;
- employeurs 35 membres.

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple au sein de chacun des deux collèges selon des modalités qui sont précisées dans les statuts de l'OPCO.

D'autres majorités sont expressément prévues dans les statuts s'agissant en particulier des décisions stratégiques sans pouvoir être inférieures à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés s'agissant de la nomination et de la révocation du directeur général de l'OPCO, de tout plan de restructuration du réseau et des effectifs, des systèmes d'information, de toutes opérations immobilières et des 3/4 des membres du conseil d'administration présents ou représentés pour toutes propositions de modifications statutaires.

Un commissaire du gouvernement assiste aux réunions dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Collège employeurs :

Les 35 sièges se répartissent entre les organisations d'employeurs représentatives des branches professionnelles du champ de l'OPCO selon des principes et des critères qui seront fixés dans un accord ad hoc conclu entre ces organisations.

Cette répartition sera valable durant une mandature, soit 2 années. À l'issue de la mandature, la répartition des sièges sera renouvelée sur la base des principes et critères fixés par l'accord visé à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, la répartition des sièges au sein d'une même branche professionnelle sera fonction de l'audience de chacune des organisations professionnelles dans la branche concernée telle que fixée par les arrêtés de représentativité patronale et les dispositions législatives en vigueur du code du travail. Cette répartition sera renouvelée l'année suivant la publication des nouveaux arrêtés de représentativité selon les cycles de mesures d'audience.

Dans ces 35 sièges, 5 sièges seront attribués au MEDEF, sièges liés à sa qualité d'organisation patronale interprofessionnelle lui permettant de représenter les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord ainsi que, avec leur accord, les organisations professionnelles des branches ne disposant pas de siège au conseil d'administration, afin de mieux prendre en compte la diversité des organisations professionnelles des branches adhérentes à l'OPCO.

Collège salariés :

À partir des principes définis à l'article 6 du présent accord, les 35 sièges du collège salariés sont répartis de la façon suivante :

- 7 sièges CFDT ;
- 7 sièges CGT ;
- 7 sièges FO ;

- 5 sièges CFTC ;
- 5 sièges CFE-CGC ;
- 3 sièges UNSA ;
- 1 siège Solidaires.

Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

Membre avec voix consultative

Un commissaire du gouvernement participe aux instances du conseil d'administration relatives aux missions légales de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO. Il dispose d'une voix consultative. Il est désigné selon les normes législatives et réglementaires en vigueur.

Les administrateurs sont les personnes physiques désignées par les organisations représentatives signataires.

L'ensemble des administrateurs titulaires sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'administrateurs titulaires, un nombre égal de suppléants sera désigné par les organisations siégeant. Un suppléant par organisation syndicale représentative de salariés toutes branches confondues (soit 7 maximum) pourra participer aux réunions pour faciliter le suivi des dossiers en cours, sans voix consultative ni délibérative.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés de la branche ou l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires :

- un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint pour la même durée que celle d'administrateur.

La présidence est alternativement tous les 2 ans assurée par une organisation professionnelle du collège employeur ou par une organisation syndicale du collège salarié. Le vice-président, le secrétaire et le trésorier appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le secrétaire adjoint et le trésorier adjoint appartiennent au même collège que le président. Les règles de désignation sont précisées par les statuts.

Le conseil d'administration se réunit au minimum 4 fois par an et tous les 2 mois pour la première année.

Les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont définies et précisées respectivement dans les statuts et le règlement intérieur de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO (réunions, délibérations).

6.2.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions de l'OPCO visées à l'article 4 du présent accord.

Le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO, à partir des objectifs et des priorités de formation définies par les différentes CPPNI et/ou CPNEFP, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ; ainsi que celles applicables aux sections financières destinées à recevoir les contributions conventionnelles et les versements volontaires ;
- mettre en œuvre les prises en charge des contrats de formation en alternance, dont l'apprentissage, déterminées par les branches professionnelles ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toutes décisions propres à assurer l'administration et le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
 - arrêter le budget et valider les comptes de l'exercice clos ;
 - garantir l'équilibre financier, et prendre toute mesure adaptée en cas de déséquilibre, après consultations des sections paritaires professionnelles ;
 - conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'OPCO et l'État ;
 - veiller au respect de la transparence de la gouvernance de l'OPCO, à la publicité des comptes ;
 - attribuer les délégations de signature, d'ester en justice, proposer les modifications des statuts et élaborer et adopter le règlement intérieur ;
- pour les entreprises non rattachées à un code IDCC visées à l'article 3 du présent accord, valider leur rattachement sur proposition de la section paritaire professionnelle la plus cohérente et pertinente.

Une fois par an, le CA assure le suivi de l'application de l'accord.

Article 6.3

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, il est constitué au sein du conseil d'administration un bureau paritaire composé de 16 membres titulaires au conseil d'administration, désignés dans chaque collège, dans les conditions fixées dans les statuts et répartis de la façon suivante :

- les président, vice-président, secrétaire et secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint ;
- 5 membres titulaires désignés par chacun des deux collèges.

Le bureau paritaire prépare les réunions du conseil d'administration et se réunit au moins 6 fois par an.

Un comité des nominations et des rémunérations sera créé au sein du bureau selon des modalités fixées dans les statuts.

Article 6.4

En vigueur non étendu

Sous la même mandature que le conseil d'administration paritaire, le comité paritaire financier d'audit, de contrôle est composé des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint.

Il est en charge du suivi financier et budgétaire de l'OPCO, de l'audit, pour le compte du conseil d'administration. Il est garant de la pertinence du processus de gestion et de son application dans les conditions fixées dans les statuts de l'association titulaire de l'agrément d'OPCO.

Il rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Il se réunit au moins 6 fois par an et en tant que de besoin.

Article 6.5

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires transverses interbranche suivantes sont créées :

- la commission « Alternance, demandeurs d'emploi et attractivité » ;
- la commission « Développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés » ;
- la commission « Mobilité professionnelle et certification » ;
- la commission « OPMQC, GPEC et évaluation ».

Ces commissions se réunissent au moins deux fois par an et en tant que de besoin sur validation du conseil d'administration.

Elles sont composées paritairement de 18 membres titulaires répartis en deux collèges, collège employeurs et collège salariés. Les statuts précisent leur composition et leur rôle.

Les propositions définies par ces commissions sont transmises au conseil d'administration pour décision. Un rapport des travaux de chaque commission est réalisé et transmis aux SPP et présenté lors de l'assemblée générale annuelle.

Article 6.6

En vigueur non étendu

6.6.1. Constitution

Les SPP sont créées à l'initiative d'une ou plusieurs branches professionnelles, par les organisations représentatives des salariés et des employeurs sur le champ d'une ou plusieurs convention(s) collective(s) ou d'un ou plusieurs accord(s) collectif(s) de désignation de l'opérateur de compétences.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'une SPP sous réserve de la validation du conseil d'administration.

La mise en œuvre des projets des branches reste l'ambition majeure de l'OPCO.

6.6.2. Composition et fonctionnement

Les sections paritaires professionnelles de branche composées chacune de 24 membres maximum répartis en deux collèges :

- collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche concernée ;
- collège des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche concernée.

Ces membres sont désignés pour une durée de 2 ans.

Peuvent siéger dans les SPP :

- les administrateurs titulaires ou suppléants représentant la branche concernée au sein du conseil d'administration ;

et/ou

- tout représentant désigné par les organisations représentatives de la branche concernée.

Elles se réunissent au moins 2 fois par an et au moment de l'élaboration budgétaire et du suivi des engagements à mi-année.

Dans le cadre fixé par le conseil d'administration, les SPP transmettent leur plan de travail annuel et leur règlement intérieur qui précise leurs spécificités et leurs modalités de fonctionnement.

6.6.3. Missions

En déclinaison des accords collectifs de branche et des orientations définies par la CPPNI ou la CPNEFP, et à l'appui des moyens attribués par le conseil d'administration de l'OPCO, les SPP peuvent se saisir des missions suivantes :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer les plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNEFP ou CPPNI (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;
- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser leur mutualisation pour les autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par les SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision ; dans le respect des prérogatives de chaque instance, le conseil d'administration ne peut remettre en cause les orientations des CPNEFP ou des CPPNI.

6.6.4. Conseil de filière

À l'initiative de la CPNE ou de la CPPNI et sur décision du conseil d'administration un ou plusieurs conseils de filière peuvent être constitués afin de travailler sur des sujets communs.

À cet effet, les SPP désigneront des représentants à ces conseils de filières dans la limite de 24 membres. Les moyens et modalités de fonctionnement seront définis dans les statuts.

Une entreprise non rattachée à un code IDCC visée à l'article 3 peut relever à sa demande d'un conseil de filière et sous réserve de la validation du conseil d'administration.

Article 6.7

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord réaffirment le caractère non rémunéré par l'OPCO des mandats exercés au sein du conseil d'administration, du bureau et des différentes sections et commissions constituées. Les conditions d'exercice des mandats sont renvoyées aux dispositions légales et aux stipulations des accords de branche.

Toutefois, les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement engagés par les membres de ces instances, organes de direction et de fonctionnement de l'OPCO, lorsqu'ils y siègent, sont pris en charge par l'association titulaire de l'agrément d'OPCO selon les conditions et limites fixées par le conseil d'administration.

Les membres de ces instances peuvent bénéficier d'une formation d'administrateur conformément à la réglementation en vigueur.

Les administrateurs doivent se conformer à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'incompatibilité des mandats.

Article 6.8

En vigueur non étendu

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements) et des salariés, l'OPCO est présent au travers de ses structures techniques au minimum dans chaque région et intervient jusqu'au niveau des bassins d'emploi.

Ce service de proximité a notamment pour missions de :

- appuyer localement les politiques des branches adhérentes ;
- assurer le développement de l'apprentissage et de la professionnalisation en alternance ;
- élaborer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration et en lien avec les observatoires des métiers et des qualifications, les cartographies territoriales d'alternance et d'analyser les besoins en formation des entreprises, particulièrement de celles de moins de 50 salariés, afin de favoriser le développement de la formation et des compétences ;
- développer, conformément aux orientations et décisions du conseil d'administration, des partenariats utiles au développement des missions de l'OPCO, en particulier avec les instances régionales compétentes en matière d'emploi, de formation et d'orientation ;
- accompagner et conseiller les entreprises et leurs salariés dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et plus généralement d'informer les entreprises et leurs salariés et de faciliter l'accès de leurs salariés à la formation ;
- permettre aux entreprises et leurs salariés et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Article 6.9

En vigueur non étendu

Une fois par an dans chaque région administrative (soit 13 régions plus ultramarin), une commission paritaire régionale interbranche se réunit afin de suivre notamment les travaux régionaux interbranche des OPMQ des branches concernées, les cartographies de formation, les projets et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'OPCO.

Des réunions supplémentaires pourraient se tenir sur décision du conseil d'administration.

Cette commission comprend un maximum de 36 membres, répartis à parité entre un collège salariés (18 membres) et un collège employeurs (18 membres). Les modalités de la répartition des représentants des branches seront fixées par le conseil d'administration sur proposition des CPNE ou CPPNI et devront favoriser la diversité des branches représentées.

Le conseil d'administration ne peut déléguer aucun pouvoir à cette commission.

Article 6.10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'attacheront, autant que faire se peut, à la représentation juste et équilibrée des femmes et les hommes dans chacune des instances de gouvernance et de direction de l'OPCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'OPCO gère paritairement les fonds destinés aux deux sections légales « alternance » et « développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés » issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, notamment en application des politiques de branches définies par accord collectif et par les décisions paritaires de la CPPNI et/ou de la CPNEFP.

D'autres sections financières légales et réglementaires pourront être constituées conformément au cadre légal et réglementaire.

Article 7.2

En vigueur non étendu

7.2.1. Sections financières conventionnelles

L'OPCO assure la gestion comptable et financière des contributions conventionnelles des entreprises de son champ lorsque celles-ci sont prévues par accord de branche et confiées à l'OPCO conformément à l'article 5.

7.2.2. Sections financières volontaires

L'OPCO assure également la gestion comptable et financière des versements volontaires des entreprises de son champ dans le cadre des services rendus par l'OPCO.

Article 7.3

En vigueur non étendu

7.3.1. Sections financières légales

Le conseil d'administration de l'OPCO assure un pilotage budgétaire des fonds versés par France compétences dans les sections financières légales en attribuant annuellement un budget à chaque branche le composant.

Le conseil d'administration de l'OPCO attribue également un budget au bénéfice d'actions transversales qu'il aura défini lorsque les branches signataires ou adhérentes, par le biais de leurs CPPNI, CPNEFP ou SPP, ont validé le principe ou sur proposition de celles-ci.

7.3.2. Sections financières conventionnelles

Les sommes collectées au titre des contributions conventionnelles font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des sections financières légales.

Le pilotage s'effectue par chaque branche au sein d'une section financière dédiée, selon des modalités qu'elle définit, et exclusivement à son bénéfice sans mutualisation au sein de l'OPCO, en conformité avec les accords paritaires en vigueur dans chaque branche.

7.3.3. Sections financières volontaires

Les sommes collectées au titre des versements volontaires font l'objet d'une comptabilité analytique et d'un pilotage distinct du régime des autres sections financières.

La gestion est exclusivement réalisée entreprise par entreprise ou groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2232-30 du code du travail, selon les règles définies par le conseil d'administration.

Article 7.4

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5 du présent accord, l'opérateur de compétences est encouragé à chercher des fonds et des moyens complémentaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre les missions de l'OPCO durant la période transitoire, les partenaires sociaux s'engagent à mobiliser prioritairement les personnels et les biens des associations titulaires de l'agrément d'OCTA ou d'OPCO temporaire affectés aux diverses branches couvertes et entreprises par le nouvel OPCO constitué par le présent accord.

L'organisation de cette période transitoire est précisée notamment en annexe II.

Sauf évolution légale ou réglementaire, cette période transitoire s'achève au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 31 mars 2019, sous réserve de l'agrément par l'État de l'opérateur de compétences créé par le présent accord.

Le présent accord annule et remplace tout accord conclu entre le 1er novembre 2018 et la date de signature du présent aux fins de constituer un OPCO dans le champ des métiers de services, du travail temporaire et de la propreté.

À défaut d'agrément total ou partiel, le présent accord est réputé comme nul et non avenue.

Article 10

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente accomplit ou délègue à un tiers et contrôle la réalisation des formalités administratives nécessaires aux fins de déposer le

présent accord à l'autorité légalement compétente, la direction générale du travail (DGT).

Article 11

En vigueur non étendu

La partie signataire la plus diligente transmet le présent accord à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), et à toute autorité compétente, selon les normes et usages en vigueur, aux fins de la constitution du dossier d'agrément d'opérateur de compétence et de son obtention.

La désignation ultérieure de cet OPCO par une branche non visée à l'annexe I du présent accord, dès lors qu'elle modifie le champ d'intervention de cet OPCO interbranche, est soumise à l'acceptation préalable de la majorité des trois quarts des organisations signataires ou adhérentes du présent accord.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir pour étudier toutes modifications conventionnelles législatives ou réglementaires ayant une incidence sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application et prendre, si nécessaire, les mesures appropriées.

Compte tenu de sa nature et de son objet, sans préjudice du régime d'ordre public des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord ne peut être révisé qu'à la majorité des 3/4 des organisations signataires ou adhérentes du présent accord, qu'elles soient représentatives aux niveaux professionnel ou interprofessionnel.

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE I

Relative au champ d'application professionnel de l'OPCO (art. 3)

L'OPCO intervient dans le champ des branches professionnelles suivantes :

IDCC	Libellé
2149	Activités du déchet
2060	Cafétérias
1383 et 731	Commerce de quincaillerie (cadres, employés-personnel de maîtrise)
573 et 1624 et 1761	Commerces de gros
3218	Enseignement privé à but non lucratif
7520	Enseignements agricoles privés
3043	Entreprises de propreté et services associés
2147	Entreprises des services d'eau et d'assainissement
998 et 1256	Gestion et exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (OETAM et cadres)
1979	Hôtels Cafés Restaurants
2378 et 1413	Intérimaires des entreprises de travail temporaire et permanents
1391	Manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne
1516	Organismes de formation
1944	Personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptère
1351	Prévention et sécurité
1266	Restauration de collectivités
1501	Restauration rapide
2583	Sociétés concessionnaires exploitantes d'autoroutes
275	Transports aériens personnel au sol
2002	Blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie
3219	Portage salarial

En vigueur non étendu

ANNEXE II

Relative à la période transitoire (art. 8)

La période transitoire est caractérisée par :

Le recours à la convention de gestion prévue par le décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018. Celle-ci liera l'association titulaire de l'agrément d'OPCO et les structures juridiques portant les OPCO transitoires existants (FAF.TT, FAFIH, INTERGROS, OPCALIA, OPCA TRANSPORTS et SERVICES), et correspondant aux branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord.

La mise en place de l'équipe de préfiguration qui intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants. Elle rend compte de ses travaux au conseil d'administration.

Cette équipe de préfiguration est composée de membres des équipes de direction du FAF.TT, du FAFIH, d'INTERGROS, d'OPCALIA et de la délégation propreté de l'OPCA TRANSPORTS et SERVICES.

Cette équipe, pilotée sous l'égide du directeur/trice d'un des OPCO transitoires couverts, (dit directeur/trice préfigurateur) nommé conformément à l'article 6.2.1 du présent accord, est notamment en charge de :

- appuyer les instances paritaires dans la rédaction et la validation des textes statutaires ;
- l'organisation et l'appui aux instances de l'OPCO à partir du 1er avril (budget rectificatif, délégations...);
- la préparation et proposition des conventions de gestion aux OPCO transitoires couverts par l'OPCO, et des mandats correspondants ;
- l'établissement de tableaux de bord et le pilotage des conventions de gestion permettant aux instances de l'OPCO transitoire cible d'assurer un pilotage et suivi budgétaire statistique et financier global ;
- le pilotage du processus de dévolution, dont la réalisation des audits (financiers, juridiques, social, ressources humaines, organisationnel, contrats, infrastructures) ;
- le pilotage du processus de restructuration, avec la mise en place de groupes de travail dédiés pour chaque ex OPCA, afin d'assurer la convergence effective de ces organisations vers l'organisation cible visée ;
- l'appui auprès de la présidence pour la négociation de la convention d'objectif et de moyens du second semestre 2019.

L'équipe de préfiguration intervient sur mandat du conseil d'administration de l'OPCO constitué qui détermine le périmètre précis de son intervention et prérogatives, dans le respect et la cohérence du champ de délégation octroyé aux structures juridiques portant les OPCO transitoires existants.

La période transitoire n'exclut en aucune manière la capacité du conseil d'administration à procéder à tout moment au recrutement d'un directeur/trice général en charge du pilotage stratégique, de l'évolution et de la gestion opérationnelle de l'OPCO.

La construction du modèle opérationnel cible permettant la réalisation des missions prévues à l'article 4 du présent accord impose d'élaborer un plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, élaboré au plus tard 9 mois après la constitution de l'association titulaire de l'agrément d'opérateur de compétences.

Dans le respect des dispositions qui seront fixées par le futur texte réglementaire sur la dévolution, le rapprochement prendra en compte les moyens et les effectifs des OPCA et délégations dédiées au périmètre du futur OPCO et ce jusqu'à la définition du plan opérationnel de développement de l'opérateur de compétences, qui examinera les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs. Ce plan opérationnel de développement devra être élaboré au plus tard au 31 décembre 2019.

La constitution et le déploiement du schéma opérationnel n'opèrent aucune différence de traitement des associations susmentionnées.

Textes parus au JORF

Arrêté du 28 juin 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives interrégionale et nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2011-07-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives interrégionales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 27 mars 2007 et des cadres du 23 juin 1971 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 10 février 2011, relatif aux salaires conventionnels minima, aux conventions collectives interrégionale et nationale susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/15, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant aux conventions collectives interrégionale et nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2012-07-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application :

- de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 et à l'exception de la droguerie ;

- de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 27 mars 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie.

Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2012, relatif aux salaires conventionnels minima, aux conventions collectives interrégionale et nationale susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2013-08-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971, devenue nationale par accord du 26 juin 2007, et à l'exclusion de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985, devenue nationale par accord du 26 juin 2007, et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2013, relatif aux salaires minima, aux conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima, aux conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015

Paru au JORF du 2015-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord relatif au pacte social pour la compétitivité, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 modifiant l'avenant n° 2 du 6 mars 2003 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations annuelles garanties, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective ;
- l'accord sur la prime de collection, conclu le 23 avril 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord relatif aux formations classifiantes dans le domaine d'activité des métiers de l'immobilier, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 4 à l'accord relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 29 sur le temps partiel, conclu le 17 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 20 à l'annexe médico-sociale du 10 décembre 2002, conclu le 16 décembre 2014 (BOCC 2015/10), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant de modification de l'article 16 relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/9), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (n° 2003), les dispositions de l'avenant relatif à l'ancienneté et aux périodes d'essai, conclu le 28 janvier 2015 (BOCC 2015/13), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, cadres du 23 juin 1971 (n° 731), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, employés et personnels de maîtrise du 3 juillet 1985 (n° 1383), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 13 janvier 2015 (BOCC 2015/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 97 relatif à la désignation d'un OPCA dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 98 relatif aux contributions formation dans la branche, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/11), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 99 relatif à la formation professionnelle, conclu le 24 mars 2015 (BOCC 2015/22), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2016-06-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 20 janvier 2016, relatif aux salaires minima, aux conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2017-07-29

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima, aux conventions collectives nationales susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres (n° 731)

Paru au JORF du 2017-10-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971, devenue nationale par accord du 27 mars 2007, et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa de l'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-1 du code du travail, tel qu'il résulte du 1° du II de l'article 39 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Le 1er alinéa de l'article 8-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-11-1 du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 39 II 8° de la loi du 8 août 2016 précitée.

L'article 8.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, tel qu'elles résultent de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 octobre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise (n° 1383)

Paru au JORF du 2018-12-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.2 est étendu à l'exclusion de son application à l'article 9 conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2018-12-23

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima, aux conventions collectives nationales susvisées.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 25 octobre 2018 à l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima, aux conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 septembre 2019 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)

Paru au JORF du 2019-09-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, et dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima, aux conventions collectives nationales susvisées.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve que l'article L. 2242-5 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 2242-13 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve que les articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 auxquels ils font référence soit entendus comme étant les articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 septembre 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres (n° 731)

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres du 23 juin 1971, devenue nationale par accord du 27 mars 2007, et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 3° de l'article 2.1.3 et les 1er et 3e alinéas de l'article 2.3.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 14e alinéa de l'article 2.2.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les articles 3.1 et 3.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise (n° 1383)

Paru au JORF du 2020-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise du 3 juillet 1985 devenue nationale par accord du 26 juin 2007 et à l'exclusion du secteur de la droguerie, les dispositions de l'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprises lors des réunions paritaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 3° de l'article 2.1.3 et les 1er et 3e alinéas de l'article 2.3.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 14e alinéa de l'article 2.2.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les articles 3.1 et 3.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

La mention, précédant les signatures, relative au nombre d'originaux est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant du 19 janvier 2017

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 25 janvier 2018

Date du texte : 2018-01-25

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant insertion formation pro pers. handicapées (25 octobre 2018)

Date du texte : 2018-10-25

Publié au BOCC N° : 20190003

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat - FFQ (FFQ)
Organisations de salariés	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) (FNECS CFE-CGC) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FNECS CFE-CGC) Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FNECS CFE-CGC) Fédération des employés et cadres (FEC FO) (FNECS CFE-CGC) Fédération UNSA Commerce et Services (UNSA FCS) (FNECS CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGFPN	Association de gestion du fonds paritaire national
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
AR	Accusé réception
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ASFA	Association des Sociétés Françaises d'Autoroutes
ATT	A titre temporaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFQ	Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles, bâtiment, habitat
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CUI	Contrat unique d'insertion
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ESAT	Entreprises ou services d'aide par le travail
FAF	Fonds assurance formation
FAFIH	Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière
FAFTT	Fonds d'assurance formation du travail temporaire
FEC	Fédération des employés et cadres
FFQ	Fédération française des commerces de quincaillerie, de fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison
FNAM	Fédération nationale de l'aviation marchande
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GEIST	Groupement des entreprises industrielles de services textiles
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INTERGROS	Organisme paritaire collecteur agréé des entreprises du commerce de gros et du commerce international
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MDPH	Maisons départementales des personnes handicapées
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPMQC	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences

Sigle	Définition
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
RAG	Revenu annuel garanti
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAMERA	Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air
SAMETH	Organisations et associations spécialisées dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAD	Syndicat national des activités du déchet
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNEH	Syndicat national des exploitants d'hélicoptères
SNERS	Syndicat national des entreprises de restauration sociale
SNRC	Syndicat national de restauration collective
SNRPO	Syndicat national de la restauration publique organisée
SPELC	Syndicats professionnels de l'enseignement libre catholique
SPP	Section professionnelle paritaire
TGV	Train à grande vitesse
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Congés exceptionnels	Congé éducation ouvrière et formation syndicale (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 64	7
	Congé sans traitement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 65	7
	Congé spécial à demi-salaire (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 63	7
	Congé supplémentaire d'ancienneté (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 62	7
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 61	7
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des cadres. Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.)	Article 19	61
Indemnités de licenciement	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 81	10
	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 82	10
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des cadres. Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.)	Article 28	63

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 74	9
	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement	Article 75	9
	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 76	9
	Chapitre XI : Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 77	9
	Préavis (Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des cadres. Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.)	Article 26	62
Salaires	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima)	Article 1er	105
	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima)	Article 1er	105
	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima)	Article 1er	105
	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima (Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima)	Article 1er	105
	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)	Article 1er	109
	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)	Article 1er	109
	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)	Article 1er	109
	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 (Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016)	Article 1er	109
	Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	107
	Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	107
	Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	107
	Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 (Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	107
	Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima (Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	102
	Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima (Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	102
	Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima (Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	102
	Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima (Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima)	Article 1	102
	Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima (Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima)	Article 1er	106
	Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima (Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima)	Article 1er	106
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima (Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima)	Article 1er	106	
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima (Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima)	Article 1er	106	

Theme	Titre	Article	Page	
Salaires	Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux (Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux)	Article 1	103	
	Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux (Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux)	Article 1	103	
	Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux (Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux)	Article 1	103	
	Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux (Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux)	Article 1	103	
	Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008 (Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008)	Article 1	102	
	Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008 (Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008)	Article 1	102	
	Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008 (Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008)	Article 1	102	
	Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008 (Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008)	Article 1	102	
	Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)	Article 1er	108	
	Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)	Article 1er	108	
	Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)	Article 1er	108	
	Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 (Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015)	Article 1er	108	
	Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 (Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017)	Article 1er	110	
	Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 (Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017)	Article 1er	110	
	Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 (Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017)	Article 1er	110	
	Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 (Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017)	Article 1er	110	
	Salaires	Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007 (Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007)		101
		Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007 (Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007)		101
Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007 (Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007)			101	
Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007 (Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007)			101	
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima (Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima)		Article 1er	111	
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima (Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima)		Article 1er	111	
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima (Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima)		Article 1er	111	
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima (Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima)		Article 1er	111	
Salaires	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018 (Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018)	Article 1er	110	
	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018 (Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018)	Article 1er	110	
	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018 (Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018)	Article 1er	110	
	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018 (Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018)	Article 1er	110	
	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018 (Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018)	Article 1er	110	
Visite médicale	Chapitre 1er Accès à l'emploi (Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées)		72	
	Chapitre 1er Accès à l'emploi (Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées)		72	
	Chapitre 1er Accès à l'emploi (Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées)		72	
	Chapitre 1er Accès à l'emploi (Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées)		72	
	Chapitre IV : Embauchage (Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. Convention collective interrégionale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison des employés et personnel de maîtrise. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.)	Article 42	5	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1971-06-23	Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interrégionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973.	58
1985-07-03	Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986.	1
1993-04-01	Accord du 1 avril 1993 relatif à l'aménagement du temps de travail sous forme de cycles	64
1999-10-07	Accord relatif à la classification des emplois Etendu par arrêté du 27 juin 2000 JORF 13 juillet 2000.	111
2000-06-27	Classifications des emplois Avenant du 27 juin 2000	113
2001-02-07	Accord du 7 février 2001 portant adhésion aux conventions collectives	64
2001-07-04	Accord du 4 juillet 2001 portant adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres	65
2002-06-18	Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective	65
2003-09-08	Accord relatif à l'adhésion de la région toulousaine aux conventions collectives interrégionales	114
2004-06-28	Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite	12
2004-10-26	Accord portant création de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche 'quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison'	115
2006-05-23	Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois Avenant du 23 mai 2006	114
2006-11-21	Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007	47
2007-06-26	Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective	13
2007-06-26	Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective	66
2007-10-30	Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008	48
2008-02-05	Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	67
2008-02-05	Avenant du 5 février 2008 relatif à l'égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes	14
2008-06-25	Avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées	18
2008-09-18	Avenant du 18 septembre 2008 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement	21
2008-11-24	Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima	49
2009-03-26	Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de rénovation des conventions collectives	23
2009-11-26	Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux	50
2011-02-10	Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima	51
2011-07-05	Arrêté du 28 juin 2011 portant extension d'un avenant aux conventions collectives interrégionale et nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-1
2012-01-26	Accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	24
2012-01-26	Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima	52
2012-07-14	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant aux conventions collectives interrégionale et nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-1
2013-01-24	Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	53
2013-08-04	Arrêté du 22 juillet 2013 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-1
2015-01-13	Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	25
2015-01-13	Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	79
2015-01-13	Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	54
2015-01-19	Adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération	82
2015-07-16	Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-2
2015-07-29	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-2
2015-08-24	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-2
2015-08-25	Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 juin 2015	JO-2
2016-01-20	Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016	55
2016-06-18	Arrêté du 9 juin 2016 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-3
2017-01-19	Accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	83
2017-01-19	Avenant du 19 janvier 2017	NV-1
2017-01-19	Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017	56
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-3
2017-10-24	Arrêté du 17 octobre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres (n° 731)	JO-4
2017-11-23	Accord du 23 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	29
2018-01-25	Avenant du 25 janvier 2018	NV-1
2018-01-25	Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018	57
2018-09-27	Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	35
2018-10-25	Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima	39
2018-10-25	Avenant insertion formation pro pers. handicapées (25 octobre 2018)	NV-1
2018-12-05	Arrêté du 29 novembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise (n° 1383)	JO-4
2018-12-23	Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-4
2019-01-24	Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima	57
2019-03-14	Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif à l'OPCO des entreprises à forte intensité de main-d'oeuvre	117

Date	Texte	Page
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-5
2019-06-20	Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation	39
2019-09-27	Arrêté du 23 septembre 2019 portant extension d'un avenant aux conventions collectives nationales des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres, des employés et personnel de maîtrise (n° 731 et n° 1383)	JO-5
2020-02-22	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des cadres (n° 731)	JO-6
	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison des employés et personnel de maîtrise (n° 1383)	JO-6

Index alphabétique

A

A -Delegates du personnel 3
Absences et frais de deplacement 117
Absences et frais de deplacement. 117
Acces a l'emploi 16, 19, 22, 69, 72, 75
Acces a l'emploi, a la formation et a la promotion professionnelle 16, 69
Acces a la formation professionnelle 16, 20, 69, 73
Acces a la promotion professionnelle 16, 70
Accidents du travail et de trajet 61
Accidents en dehors du travail 8
Accidents-Maladies-Maternite 8
Accord du 1 avril 1993 relatif a l'amenagement du temps de travail sous forme de cycles 64
Accord du 10 fevrier 2011 relatif aux salaires minima 51, 104
Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de generation 25, 79
Accord du 18 juin 2002 portant rattachement de la region Nord-Pas-de-Calais a la convention collective 65
Accord du 19 janvier 2017 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 83
Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'annee 2016 55, 109
Accord du 20 juin 2019 relatif a la mise en place d'une CPPNI et aux modalites de participation des representants syndicaux et d'indemnisation 39, 93
Accord du 23 novembre 2017 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 29
Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 53, 107
Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima 49, 102
Accord du 26 janvier 2012 relatif a la preparation des reunions paritaires 25, 78
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima 52, 106
Accord du 26 mars 2009 relatif au projet de renovation des conventions collectives 23, 77
Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux 50, 103
ACCORD du 26 octobre 2004 115
Accord du 27 septembre 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 36, 89
Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima a compter du 1er mars 2008 48, 102
Accord du 4 juillet 2001 portant adhesion aux conventions collectives des employes, personnels de maitrise et des cadres 65
Accord du 7 fevrier 2001 portant adhesion aux conventions collectives 64
Accord du 7 octobre 1999 111
Accord du 8 septembre 2003 114
Accord portant creation de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ' quincaillerie, fournitures industrielles, fers, metaux et equipement de la maison ' 115
Accord professionnel du 14 mars 2019 relatif a l'OPCO des entreprises a forte intensite de main-d'oeuvre 117
Accord relatif a l'adhesion de la region toulousaine aux conventions collectives interregionales 114
Accord relatif a la classification des emplois Etendu par arrete du 27 juin 2000 JORF 13 juillet 2000. 111
Adhesion 64, 114
Adhesion aux conventions collectives 64
Adhesion aux conventions collectives des employes, personnels de maitrise et des cadres 65
Adhesion aux conventions collectives des employes, personnels de maitrise et des cadres. 65
Adhesion aux conventions collectives. 64
Adhesion de l'UNSA FCS a l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de generation 82
Adhesion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS a l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de generation 82
Adhesion. 114
Aides aux TPE et PME 28, 82
Allocation de fin de carriere 63
Amenagement du temps de travail sous forme de cycles 64
Amenagement du temps de travail sous forme de cycles. 64
Anciennete 12, 62
Annexe 125
Annexe a l'avenant du 7 octobre 1999 ' Classifications des emplois ' 113
Apprentissage 12
Apprentissage-remuneration 32, 86
Augmentations salariales 17, 70
Avantages acquis 59
Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'annee 2015 54, 108
Avenant du 18 septembre 2008 relatif a la promotion de la diversite et de l'egalite des chances et de traitement 21, 75
Avenant du 19 janvier 2017 NV-1
Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2017 56, 110
Avenant du 21 novembre 2006 relatif aux salaires au 1er mars 2007 47, 101
Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima 57, 111
Avenant du 25 janvier 2018 NV-1
Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'annee 2018 57, 110
Avenant du 25 juin 2008 relatif a l'insertion et a la formation professionnelle des personnes handicapees 18, 72
Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima 39, 92
Avenant du 26 juin 2007 portant revision du champ d'application de la convention collective 13, 66
Avenant du 28 juin 2004 relatif aux departements en retraite 12, 66
Avenant du 5 fevrier 2008 relatif a l'egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 68
Avenant du 5 fevrier 2008 relatif a l'egalite professionnelle salariale entre les femmes et les hommes 14
Avenant insertion formation pro pers. handicapees (25 octobre 2018) NV-1

B

B -Comite d'entreprise 4
Base de calcul 17, 70
Bilan de competences 35, 88

C

Cadres 43, 97
Calendrier et suivi 29, 82

Champ d'application 40, 44, 58, 93, 97, 115
Champ d'application. 115
Champ d'application. - Duree 26, 79
Champ d'application. - Force obligatoire. - Duree de l'accord 30, 83
Changement de categorie, d'echelon, d'emploi 9
Changement de residence 62
Chapitre Ier
- Champ d'application 58
- Dispositions generales 1
Chapitre Ier Acces a l'emploi 19, 72
Chapitre Ier Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 15, 68
Chapitre Ier Objectif des partenaires sociaux de la branche 22, 75
Chapitre II
- Contrat de travail 60
- Droit syndical et liberte d'opinion 2
Chapitre II Acces a la formation professionnelle 20, 73
Chapitre II Bis
- Depart en retraite 63
Chapitre II Egalite salariale entre les femmes et les hommes 16, 70
Chapitre III
- Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 63
Chapitre III A -Delegues du personnel 3
Chapitre III B -Comite d'entreprise 4
Chapitre III Dispositions administratives Revision. - Portee de l'avenant 18
Chapitre III Dispositions administratives. - Revision. - Portee de l'avenant 71
Chapitre III Domaines d'intervention 22, 75
Chapitre III Implication des acteurs de la branche 22, 75
Chapitre III Maintien dans l'emploi et acces a la promotion professionnelle 20, 74
Chapitre IV
- Embauchage 5
- Formalites 64
Chapitre IV Conditions de travail 21, 74
Chapitre IV Moyens d'intervention 23, 76
Chapitre IX
- Accidents-Maladies-Maternite 8
Chapitre V
- Contrat de travail a duree indeterminnee-Periode d'essai 5
Chapitre V Dispositions administratives. - Portee de l'avenant 21, 23, 74, 77
Chapitre VI
- Contrat de travail a duree determinee 5
Chapitre VII
- Contrat de travail a temps partiel 6
Chapitre VIII
- Conges payes et autres conges 6
Chapitre X
- Changement de categorie, d'echelon, d'emploi 9
Chapitre XI
- Delai-conge-Indemnite de preavis-Indemnite de congediement 9
Chapitre XI bis
- Depart en retraite 10
Chapitre XII
- Sanctions, mesures disciplinaires 11
Chapitre XIII
- Duree du travail - Heures supplementaires. 11
Chapitre XIV
- Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 11
Chapitre XV
- Salaires 12
Classifications des emplois 113
Classifications des emplois Avenant du 27 juin 2000 113
Comite d'entreprise (B. - Comite d'entreprise) 4
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 11, 63
Composition 116
Composition et fonctionnement 36, 40, 44, 90, 94, 98
Composition. 116
Compte personnel de formation (CPF) 33, 86
Conciliation des vies professionnelle et familiale 15, 68
Conditions de travail 21, 74
Conge education ouvriere et formation syndicale 7
Conge sans traitement 7
Conge special a demi-salaire 7
Conge supplementaire d'anciennete 7
Congediement 62
Conges exceptionnels 7, 61
Conges payes 61
Conges payes et autres conges 6
Conseil en evolution professionnelle (CEP) 35, 88
Contrat de generation 25, 79
Contrat de travail 60
Contrat de travail a duree determinee 5
Contrat de travail a duree indeterminnee-Periode d'essai 5
Contrat de travail a temps partiel 6

Contrat individuel de travail 59
Contributions des entreprises au financement de la formation continue 30, 84
Convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 23 juin 1971 (anciennement convention collective interregionale). Etendue par arrêté du 13 juillet 1973 JORF 9 septembre 1973. 58
Convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. Etendue par arrêté du 29 avril 1986 JORF 1er juin 1986. 1
Convention collective nationale du 23 juin 1971 58
Convention collective nationale du 3 juillet 1985 1

D

Dans les entreprises dotées de représentants du personnel 23, 76
Dans toutes les entreprises 23, 76
Date d'application 12
Délai-congé-Indemnité de préavis-Indemnité de congédiement 9
Délégués du personnel (A. - Délégués du personnel) 2, 3
Dénonciation 2
Départ à l'initiative du cadre 63
Départ à l'initiative du salarié 10
Départ en retraite 10, 63
Départs en retraite 12, 66
Dépôt au conseil des prud'hommes 64
Dépôt et extension 39, 43, 47, 92, 96, 100
Dépôt et formalités 117
Dépôt et formalités. 117
Dépôt. - Formalités 29, 35, 82, 89
Designation d'Intergros 30, 83
Diagnostic préalable 26, 79
Dispositions administratives Revision. - Portée de l'avenant 18
Dispositions administratives. - Portée de l'avenant 21, 23, 74, 77
Dispositions administratives. - Revision. - Portée de l'avenant 71
Dispositions diverses 38, 43, 47, 92, 96, 100
Dispositions finales 38, 43, 47, 92, 96, 100
Dispositions générales 1
Domaines d'intervention 22, 75
Droit de s'absenter 38, 42, 46, 91, 96, 99
Droit syndical et liberté d'opinion 2
Durée 2
Durée (Champ d'application. - Durée) 25, 79
Durée de l'accord (Champ d'application. - Force obligatoire. - Durée de l'accord) 29, 83
Durée du travail 60
Durée du travail - Heures supplémentaires 11
Durée maximale de coupure 15, 69
Durée, dénonciation, révision 59
Durée, révision et dénonciation 117
Durée, révision et dénonciation. 117

E

Égalité de traitement des salariés à temps partiel et à temps plein 15, 68
Égalité des rémunérations 17, 70
Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle 35, 88
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 15, 68
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois 28
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité sociale 81
Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 68
Égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes 14
Égalité salariale entre les femmes et les hommes 16, 70
Embauchage 5
Employé - personnel de maîtrise 39, 93
Engagement-Période d'essai 60
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes 26, 80
Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés 27, 81
Entrée en vigueur 39, 43, 47, 92, 96, 100
Entretien professionnel 34, 88
Évolution dans l'emploi et accès à la formation 22, 76
Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement 65, 115
Extension du champ géographique des conventions collectives de rattachement. 115

F

Fonctionnement 117
Fonctionnement. 117
Force obligatoire. - Durée de l'accord (Champ d'application. - Force obligatoire. - Durée de l'accord) 29, 83
Formalités 18, 23, 64, 71, 77
Formalités (Dépôt. - Formalités) 29, 83
Formalités de dépôt 65, 115
Formalités de dépôt. 115
Formation professionnelle tout au long de la vie 29, 83
Fractionnement des congés 6

H

Heures supplémentaires (Durée du travail - Heures supplémentaires) 11

I

I. - Objet de l'accord 36, 89
II. - Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI 36, 89
III. - Modalites de participation des representants syndicaux et d'indemnisation des salaries d'entreprises lors des reunions paritaires 38, 91
Implication des acteurs de la branche 22, 75
Indemnisation des frais de deplacement 38, 43, 46, 92, 96, 100
Indemnite de congediement (Delai-conge - Indemnite de preavis - Indemnite de congediement) 9
Indemnite de licenciement 63
Indemnite de preavis - Indemnite de congediement (Delai-conge - Indemnite de preavis - Indemnite de congediement) 9
Insertion et formation professionnelle des personnes handicapees 18, 72
IV. - Dispositions finales 38, 92

J

Jeunes de moins de 18 ans non munis d'un contrat d'apprentissage 12
Jours feriers 62

L

Liberte syndicale et liberte d'opinion 60
Lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent 23, 76
Lutter contre les discriminations 22, 75

M

Maintien dans l'emploi et acces a la promotion professionnelle 20, 74
Maintien du salaire 38, 42, 46, 91, 96, 99
Majoration minimale de salaire 17, 70
Maladie 60
Maladies - Maternite (Accidents - Maladies - Maternite) 7, 8
Maternite 9, 61
Maternite (Accidents - Maladies - Maternite) 7, 8
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur 10, 63
Mise en place d'une CPPNI 39, 93
Mise en place de la CPPNI 36, 89
Missions 116
Missions de la CPPNI 36, 40, 44, 89, 93, 97
Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI 36, 40, 44, 89, 93, 97
Missions. 116
Modalite de publicite de l'accord aupres des salaries 29
Modalites de participation des representants syndicaux et d'indemnisation des salaries d'entreprises lors des reunions paritaires 38, 42, 46, 91, 95, 99
Modalites de publicite de l'accord aupres des salaries 82
Modalites de suivi et d'evaluation de la mise en oeuvre de l'accord de branche 28, 82
Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois 114
Modification de l'accord du 7 octobre 1999 sur la classification des emplois Avenant du 23 mai 2006 114
Modification de l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaries conventionnels minima 39, 92
Modifications hierarchiques 60
Moyens d'intervention 23, 76

N

Negociation et information dans l'entreprise 17, 71

O

Objectif des partenaires sociaux de la branche 22, 75
Objet 1, 26, 40, 44, 79, 93, 97
Objet de l'accord 36, 89
Objet de la convention 59
Obligation annuelle de negocier 17, 71
Obligations militaires 62
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 35, 89
Observer une stricte egalite des chances et de traitement 22, 75
OPCO des entreprises et salaries des services a forte intensite de main-d'oeuvre 117

P

Passeport d'orientation, de formation et de competences 35, 88
Periode d'essai (Contrat de travail a duree indeterminee - Periode d'essai) 5
Personnel de maitrise (Employe - personnel de maitrise) 39, 92, 93
Portee de l'avenant 18, 23, 71, 77
Portee de l'avenant (Dispositions administratives Revision. - Portee de l'avenant) 18
Portee de l'avenant (Dispositions administratives. - Portee de l'avenant) 21, 23, 74, 77
Portee de l'avenant (Dispositions administratives. - Revision. - Portee de l'avenant) 71
Portee du principe 17, 70
Preambule 13, 25, 29, 36, 39, 66, 79, 83, 89, 92, 115, 118
Preavis 62
Preparation des reunions paritaires 25, 78
Presidence 117
Presidence. 117
Priorite d'accès des salaries a temps partiel a des emplois a temps plein 15, 69
Professionalisation 31, 84
Projet de renovation des conventions collectives 23, 77
Promotion 60
Promotion de la diversite et egalite des chances et de traitement 21, 75

Promouvoir la diversité 22, 75

Publics prioritaires 30, 84

R

Rapport annuel de situation comparée 18, 71

Rattachement de la région Nord-Pas-de-Calais à la convention collective 65

Rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption 17, 70

Réduction d'horaire pour les femmes en état de grossesse 15, 68

Remplacement temporaire 60

Retraite complémentaire 12

Réunions plénières 42, 46, 95, 99

Revision 2

Revision de l'avenant 18, 71

Revision du champ d'application de la convention collective 13, 66

Revision. - Portée de l'avenant (Dispositions administratives. - Revision. - Portée de l'avenant) 71

S

Salaires 12, 102-104

Salaires au 1^{er} mars 2007 47, 101

Salaires conventionnels minima 57, 111

Salaires minima 12, 52, 106

Salaires minima au 1^{er} mars 2007 47, 101

Salaires minima conventionnels pour l'année 2017 56, 110

Salaires minima pour l'année 2013 53, 107

Salaires minima pour l'année 2015 54, 108

Salaires minima pour l'année 2016 55, 109

Salaires minima pour l'année 2018 57, 110

Salaires travaillant en sous-sol 7

Sanctions, mesures disciplinaires 11

Stipulations générales 40, 44, 93, 97

T

Temps de préparation des réunions paritaires de la CPPNI 38, 42, 46, 91, 96, 100

Texte de base 1, 58, 111, 114, 115, 117

Tranches d'âges prioritaires 26, 79

Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité 37, 42, 45, 91, 95, 99

Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes 28, 81

Travail à temps partiel 15, 68

Tutorat 32, 85

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) 35, 88

