Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0731

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : 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.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635592

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635592

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

7 novembre 2026 à 07:04

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Avenant salaires en vigueur

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4

Avenant : Accord du 1 avril 1993 relatif à l'aménagement du temps de travail sous forme de cycles

- Article

Avenant : Accord du 7 février 2001 portant adhésion aux conventions collectives

- Article

Avenant : Accord du 4 juillet 2001 portant adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres

- Article

Avenant : Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite

- Article

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

- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article

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

- Article
- Article 4.1
- Article 4.2
- Article 4.3
- Article 3.1
- Article 3.2
- Article 5.1
- Article 5.2
- Article 1.1
- Article 1.2
- Article 1.3
- Article

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

- Article
- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6

Avenant : Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

- Article 1er
- Article 2

Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article

Avenant : Adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

Article

Avenant : Accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 5
Article

Avenant : Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Article
Article 3.1.
Article 3.2.
Article 3.3.
Article 3.4.
Article 4.1.
Article 4.2.
Article 4.3.
Article
Article 2.1.
Article 2.2.
Article 2.3.
Article

Avenant : Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima

Article 1er
Article 2
Article 3
Article

Avenant : Avenant du 25 octobre 2018 visant à compléter l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes h

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant : Accord du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'une CPPNI et aux modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisatio

Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 4.1
Article 4.2

Article 4.3

Avenant : Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 4

Article

Article

Avenant salaires : Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5
Avenant salaires : Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 21 janvier 2021 relatif aux salaires conventionnels minima
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Lexique

SECTION 1

Avenant salaires en vigueur

Accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 19 mai 2022 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 745,00 €
	2	1 750,00 €
	3	1 755,00 €
II	1	1 760,00 €
	2	1 770,00 €
	3	1 780,00 €
III	1	1 790,00 €
	2	1 800,00 €
	3	1 810,00 €
IV	1	1 820,00 €
	2	1 840,00 €
	3	1 860,00 €

Personnel de maîtrise

Niveaux	Échelons	Salaires
V	1	1 880,00 €
	2	1 960,00 €
	3	2 030,00 €
VI	1	2 060,00 €
	2	2 140,00 €
	3	2 240,00 €

Cadres

Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 790,00 €
	2	3 000,00 €
	3	3 260,00 €
VIII	1	3 430,00 €
	2	3 610,00 €
	3	3 820,00 €
IX		4 570,00 €

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 (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet accord (salaires minima conventionnels).

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 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. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

ART. 2

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :
– la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 ;
– la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973.

À l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les valeurs des salaires minima hiérarchiques figurant à l'article 1er du présent accord se substitueront aux valeurs des salaires minima hiérarchiques prévues par l'annexe 2 de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

ART. 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord 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 accord.

ART. 4

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

SECTION 2

Avenant : Accord du 1 avril 1993 relatif à l'aménagement du temps de travail sous forme de cycles

Source officielle Légifrance

ART.

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 travailAlinéa 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 accorde.

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).

SECTION 3

Avenant : Accord du 7 février 2001 portant adhésion aux conventions collectives

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 4

Avenant : Accord du 4 juillet 2001 portant adhésion aux conventions collectives des employés, personnels de maîtrise et des cadres

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 5

Avenant : Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

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, bénéficient 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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 4.1

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.

ART. 4.2

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.

ART. 4.3

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.

ART. 3.1

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'expliciter 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.

ART. 3.2

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.

ART. 5.1

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.

ART. 5.2

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.

ART. 1.1

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.

ART. 1.2

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.

ART. 1.3

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.

ART.

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.

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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 €.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

SECTION 9

Avenant : Accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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).

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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...

ART. 8

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.

ART. 9

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

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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

ART. 13

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.

ART.

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.

SECTION 10

Avenant : Adhésion par lettre du 19 janvier 2015 de l'UNSA FCS à l'accord du 13 janvier 2015 relatif au contrat de génération

Source officielle Légifrance

ART.

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.

SECTION 11

Avenant : Accord du 19 janvier 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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 marchandisage ;
– 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.

ART. 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.

ART. 7

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.

ART. 8

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. gouv. 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)

ART. 9

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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.

ART. 13

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.

ART. 14

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.

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 5

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	
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 21à 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.

ART.

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 :

SECTION 12

Avenant : Accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 3.1.

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.

ART. 3.2.

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.

ART. 3.3.

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.

ART. 3.4.

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.

ART. 4.1.

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.

ART. 4.2.

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.

ART. 4.3.

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.

ART.

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.

ART. 2.1. 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.

ART. 2.2.

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.

ART. 2.3.

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.

ART.

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).

SECTION 13

Avenant : Avenant du 25 octobre 2018 modifiant l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

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 :

SECTION 14

Avenant : Avenant du 25 octobre 2018 visant à compléter l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties confirment la portée des stipulations du chapitre V 1. de l'avenant du 25 juin 2008 relatives à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger, si ce n'est afin de prévoir des garanties au moins équivalentes, en tout ou partie aux dispositions de l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

ART. 2

L'ensemble des dispositions de l'avenant du 25 juin 2008 relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées demeure inchangé.

ART. 3

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés 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).

ART. 4

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.

ART. 5

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 suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 25 octobre 2018 en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'accord, précédant les signatures, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêtés du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.

Les parties ont conclu le 25 juin 2008 un accord relatif à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2018 relative au renforcement de la négociation collective a prévu qu'en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment, lorsqu'une convention ou un accord de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article 16 I et II de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a par ailleurs précisé qu'en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment, les accords professionnels conclus sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissements, continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

C'est pourquoi, les parties ont décidé de se réunir afin de confirmer l'interdiction faites aux accords d'entreprise ou d'établissement de prévoir des clauses dérogatoires à l'avenant du 25 juin 2008, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

SECTION 15

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1er

ART. 1.1

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).

ART. 1.2

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.

ART. 2

ART. 2.1 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)

ART. 2.2

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)

ART. 2.3

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)

ART. 2.4

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.

ART. 3

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.

ART. 3.1

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)

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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.

ART. 3.4

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)

ART. 4

ART. 4.1

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.

ART. 4.2

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.

ART. 4.3

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)

ART.

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.

ART. 1er

ART. 1.1

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).

ART. 1.2

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.

ART. 2

ART. 2.1 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)

ART. 2.2

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)

ART. 2.3

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)

ART. 2.4

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.

ART. 3

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.

ART. 3.1

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)

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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.

ART. 3.4

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)

ART. 4

ART. 4.1

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.

ART. 4.2

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.

ART. 4.3

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)

SECTION 16

Avenant : Accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :
– la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383) ;
– la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973 (IDCC 0731).

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

ART. 2

La reconversion ou la promotion par alternance (dit « Pro-A ») a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le code du sport, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

ART. 3

Les partenaires sociaux, pour le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur le résultat de l'étude prospective sur les métiers de la branche conduite en 2021 à la demande de la commission paritaire nationale (CPNEFP).

Il en ressort que les entreprises relevant des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison sont traversées par des évolutions importantes, à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans de très nombreuses familles de métiers à savoir :
– commercialisation ;
– marketing et digitalisation de la relation commerciale ;
– achats et approvisionnement ;
– services techniques et SAV ;
– logistique et transport ;
– support et management général.

L'étude a ainsi permis d'identifier les mutations sectorielles suivantes liées à :

La digitalisation de la relation client et évolution des pratiques d'achat des clients : le développement de la vente en ligne est considéré comme un enjeu important pour les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, en particulier dans le commerce en B to B. Il devrait continuer à croître, même s'il représente un coût et nécessite des compétences ainsi qu'une organisation spécifique.

Parallèlement, la relation client s'est fortement digitalisée et passe désormais par des canaux de communication variés mais différenciés selon le type de clients. À ces nouveaux canaux de communication, s'adjoignent de nouveaux services numériques qui permettent d'enrichir l'expérience d'achat des clients (outils de recherche pour affiner les besoins, comparateurs de prix, configurateurs en ligne, outils de suivi des commandes, nouveaux dispositifs de retrait des commandes...).

Enfin, on constate une volonté des entreprises de mettre en place une stratégie omnicanale, même si sa mise en œuvre demeure complexe, notamment dans les entreprises de petite taille.

La digitalisation de la gestion des flux d'informations : bien que les supports papier demeurent encore présents, les entreprises de la branche sont en phase de transition vers le « tout digital » (catalogues, tarifs, factures...).

On constate également une montée en puissance des usages de la donnée dans le pilotage des activités commerciales et la définition de l'offre des entreprises.

En outre, le digital transforme la manière de travailler des équipes (de plus en plus en réseau), permettant de gagner en qualité et en efficacité.

L'évolution technologique des produits : on constate une montée en puissance des produits et équipements dits « intelligents », et une accélération des évolutions des produits de quincaillerie. Ces évolutions technologiques conduisent à une complexification des produits.

L'évolution de l'environnement concurrentiel et de l'offre de services des distributeurs : le paysage concurrentiel s'élargit en lien avec la place de plus en plus centrale du e-commerce et de l'émergence de pure-players sur le segment de la quincaillerie. En réponse, certaines entreprises du secteur ont entrepris un changement de positionnement.

Par ailleurs, les commerces de quincaillerie s'orientent de plus en plus vers la structuration de nouvelles formes de partenariats avec les fournisseurs (partenariats de développement commercial, partenariats financiers...).

L'évolution de l'organisation des activités logistiques et/ou achats au sein des entreprises : le transport et la logistique doivent être de plus en plus réactifs afin de s'adapter continuellement à la hausse des exigences des clients tout en tenant compte de l'évolution des contraintes réglementaires et environnementales. En réponse, les entreprises cherchent à développer leurs usages des nouvelles technologies et renforcent les liens de coopération entre leurs différents services.

Afin de s'adapter à l'afflux de commandes issues des canaux numériques, et donc à l'augmentation du nombre et du volume de commandes à livrer, la logistique devrait, dès que l'entreprise atteint une taille critique, se structurer autour de plateformes logistiques de taille de plus en plus importante et automatisées. La supply chain, quant à elle, tend à être de plus en plus intégrée. On constate par ailleurs une multiplication des canaux de distribution et des modes de retrait des commandes.

L'évolution de la réglementation environnementale et des pratiques RSE : l'évolution de la réglementation (mise en place de REP), mais aussi les nouvelles attentes des consommateurs, conduisent les entreprises à adapter leur organisation, comme en matière de recyclage des déchets par exemple.

Aux impacts de la crise sanitaire : les achats en magasin ont fortement été réduits durant cette période de crise sanitaire et les clients se sont davantage orientés vers la vente en ligne. En cohérence avec les pratiques d'achat des clients, une majorité d'entreprises a également accéléré sa mutation digitale au profit de la vente à distance. Par ailleurs, les équipes en ressources humaines ont été amenées à renforcer leurs activités en matière de gestion des effectifs (gestion des activités partielles, arrêts de travail, gestion RH). L'organisation du travail a également fortement évolué en lien avec la mise en place du distanciel dans de nombreuses fonctions, les fermetures de points de vente, etc.

Afin de pallier l'obsolescence et la pénurie de compétences qui se traduisent notamment par des difficultés de recrutement, les partenaires sociaux estiment que les certifications identifiées par le présent accord (cf. annexe 1), participent à la pérennisation de l'activité des salariés en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité, de développer de nouvelles compétences et de favoriser leur évolution professionnelle.

Ils actent que l'ensemble des certifications identifiées au sein du présent accord (cf. annexe 1) répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Ils précisent, afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, que la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », sera réexaminée autant que nécessaire en CPNEFP, et ce afin d'envisager sa mise à jour et décider de l'amender dans le cadre d'un avenant le cas échéant.

ART. 5

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP des commerces de quincaillerie, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement des actions délivrées dans le cadre de la Pro-A (action de formation visant une certification listée à l'annexe 1 du présent accord, accompagnement à la VAE ayant pour objectif l'acquisition d'une certification visée à l'annexe 1 du présent accord, action de formation visant l'obtention du certificat CléA ou CléA numérique) à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP des commerces de quincaillerie, à l'initiative de la CPNEFP de la branche (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du Smic par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

ART. 6

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés les règles de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») et, notamment :
– la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche ;
– l'organisation de la formation dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
– la désignation obligatoire d'un tuteur ;
– la possibilité d'organiser, pour tout ou partie, la formation en dehors du temps de travail, dans les limites posées par la loi, soit 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

ART. 7

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1er janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 5.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 novembre 2017 (IDCC 1383) et celles figurant à l'article 5.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 19 janvier 2017 (IDCC 0731) sont abrogées.

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 9

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent accord.

ART. 4

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 % et 25 % de cette durée consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours conduisant à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation au-delà de 25 % sans être supérieure à 50 %, pour l'ensemble des bénéficiaires suivants :
– les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– les personnes visant une formation diplômante de type « Bac pro », BUT, BTS ou Licence professionnelle ;
– les personnes visant un titre professionnel figurant dans la liste suivante annexée :
— titre professionnel conseiller de vente (RNCP 37098) ;
— titre professionnel négociateur technico-commercial (RNCP 34079) ;
— titre professionnel manager d'unité marchande (RNCP 32291) ;
— titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole (RNCP 37278) ;
— titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance (RNCP 35180) ;
— titre professionnel technicien en logistique d'entreposage (RNCP 36237) ;
— titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (RNCP 37277).

ART.

Annexe 1

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (1)

Métiers de la commercialisation

MC vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat	RNCP 38404
Conseiller de vente	RNCP 37098
Titre professionnel vendeur agenceur de cuisine et salle de bains et rangement	RNCP 37051
Vendeur conseil en équipements de la maison connectée (réseau Ducretet)	RNCP 34020
BTS négociation et digitalisation de la relation client	RNCP 38368
BTS conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP 35801
Titre professionnel négociateur technico-commercial	RNCP 34079
Licence professionnelle commercialisation des produits et services	RNCP 29631
BTS management commercial opérationnel	RNCP 38362
Titre professionnel manager d'unité marchande	RNCP 32291
Titre professionnel manager d'équipe relation client à distance	RNCP 32340
Manager commercial clients grands comptes (Neoma business school)	RNCP 38135

Métiers du marketing et digitalisation de la relation commerciale

Titre professionnel infographiste metteur en page	RNCP 37943
Community manager (Doranco espace multimédia)	RNCP 34922
Community manager (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 36467
Community manager (Institut des médias et de la communication sur Internet)	RNCP 38138
Responsable de projet marketing communication (Sciences U Lille)	RNCP 37006
BUT techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP 35354
Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique	RNCP 30060
Développement commercial et marketing digital (ESC Force Ouest)	RNCP 36763
Responsable marketing digital et publicité en ligne (OREEGAMI)	RNCP 35857
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital (GMD)	RNCP 36485

Métiers des achats et des approvisionnements

Licence professionnelle – Gestion des achats et des approvisionnements	RNCP 30065
Acheteur (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 34249
Responsable des achats (CDAF Formation)	RNCP 37060
Responsable achats (CCI Paris IDF)	RNCP 36532
Responsable achats (CEGOS)	RNCP 38048
Responsable opérationnel achats et approvisionnements (SCI École de Savignac et CCI)	RNCP 37169
BUT techniques de commercialisation – business international achat et vente	RNCP 35355
Acheteur France et international (Centre de techniques internationales)	RNCP 35149

Métiers des services techniques et du SAV

Bac pro – Maintenance des systèmes de production connectés	RNCP 35698
Titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole	RNCP 37278
Titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance	RNCP 35180
Bac pro – Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles	RNCP 29701
Bac pro – Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention	RNCP 29700
Bac Pro – Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts	RNCP 29642
BTS maintenance des systèmes	RNCP 36968

Métiers de la logistique et du transport

CAP opérateur logistique	RNCP 37672
Bac pro logistique	RNCP 38302
Titre professionnel cariste d'entrepôt	RNCP 34857
Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage	RNCP 36237
BTS gestion des transports et logistique associée	RNCP 38365
Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP 37277
Licence professionnelle management des processus logistiques	RNCP 29992
Licence professionnelle – Logistique et pilotage des flux	RNCP 29988
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain connectées	RNCP 35390
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain durables	RNCP 35391
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)	RNCP 35869
Responsable logistique (CCI France)	RNCP 37080
Responsable des opérations logistiques (Université Aix-Marseille)	RNCP 35896
Responsable en logistique (AFTRAL)	RNCP 34198

Métiers supports et du management général

Comptabilité et gestion

BTS comptabilité et gestion	RNCP 35521
BTS gestion de la PME	RNCP 38363
Titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal	RNCP 37949
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP 29776
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP 35375
Responsable comptable (CNAM)	RNCP 36889
Collaborateur en gestion comptable et financière (AFTEC)	RNCP 38520
Responsable comptable et financier (ISIMI – Pôle Paris alternance)	RNCP 37836

Ressources humaines et management

Bac pro gestion – Administration	RNCP 34606
BTS support à l'action managériale	RNCP 38364
DEUST – Technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations	RNCP 2880
Titre professionnel assistant RH	RNCP 35030
Assistant en ressources humaines (Institut de la formation commerciale permanente)	RNCP 38045
Gestionnaire RH (Campus RH)	RNCP 34363
Assistant RH (CESI)	RNCP 35103
Manager de proximité (CESI)	RNCP 37657

Ressources humaines

BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP 35376
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP 29805
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : assistant	RNCP 29806
Chargé DE ressources humaines (CESI)	RNCP 37177
RRH (IPAC)	RNCP 34654
Chargé de gestion des ressources humaines (Sciences U Lyon)	RNCP 36668
Chargé des ressources humaines (TALIS)	RNCP 36876
Chargé des ressources humaines (Institut sup. d'informatique et de management de l'information)	RNCP 34798
Responsable en gestion administrative et ressources humaines (ECORIS)	RNCP 37266
Responsable des ressources humaines (ESGCV)	RNCP 37794
Chargé de gestion et de développement des RH (Université catholique de l'ouest)	RNCP 35545
Master gestion des ressources humaines	RNCP 35912
Manager du développement des ressources humaines (Sup des RH)	RNCP 35604

Manager en stratégie et gestion des ressources humaines (École supérieure de vente et de management – CCI Paris Île-de-France)	RNCP 34208

Management

Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP 30086
Responsable d'un centre de profit (AUDENCIA)	RNCP 38439
Manager opérationnel de Business Unit (Talis)	RNCP 34333

(1) Certifications éligibles sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant notamment aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, lesquelles doivent répondre à des critères de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par accord collectif de branche étendu, l'extension de cet accord étant subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Prenant acte des opportunités liées à ce dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, les partenaires sociaux, dans le cadre du présent accord, adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application dudit accord.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, l'accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

SECTION 17

Avenant salaires : Accord du 30 octobre 2007 relatif aux salaires conventionnels minima à compter du 1er mars 2008

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 21 novembre 2006sont 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
		1	1 288
	I	2	1 292
		3	1 295
		1	1 295
Employés	II	2	1 320
3		1 333	
		1	1 333
	III	2	1 359
		3	1 372
		1	1 372
	IV	2	1 399
		3	1 413
		1	1 424
	V	2	1 494
Personnel de maîtrise		3	1 547
		1	1 557
	VI	2	1 634
		3	1 710
		1	2 180
	VII	2	2 350
		3	2 548
Cadres		1	2 683
	VIII	2	2 815
		3	2 948
	IX		3 635

ART. 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 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.

ART. 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.

SECTION 18

Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1

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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

SECTION 19

Avenant salaires : Accord du 26 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux

Source officielle Légifrance

ART. 1

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
	1	1 343
I	2	1 345
	3	1 347
	1	1 350
II	2	1 373
	3	1 384
	1	1 389
III	2	1 413
	3	1 426
	1	1 429
IV	2	1 455
	3	1 469

Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	1 482
V	2	1 554
	3	1 609
	1	1 620
VI	2	1 699
	3	1 778

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
	1	2 267
VII	2	2 444
	3	2 649
	1	2 789
VIII	2	2 926
	3	3 064
IX		3 778

ART. 2

Les parties sont convenues de se revoir en mars 2010.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

SECTION 20

Avenant salaires : Accord du 10 février 2011 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

ART. 1er 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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 22

Avenant salaires : Avenant du 13 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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	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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 23

Avenant salaires : Accord du 20 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 €.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 19 janvier 2017 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveau I : échelon 1 : 1 511,00 € – échelon 2 : 1 513,00 € – échelon 3 : 1 515,00 €.
Niveau II : échelon 1 : 1 518,00 € – échelon 2 : 1 534,00 € – échelon 3 : 1 547,00 €.
Niveau III : échelon 1 : 1 553,00 € – échelon 2 : 1 578,00 € – échelon 3 : 1 594,00 €.
Niveau IV : échelon 1 : 1 597,00 € – échelon 2 : 1 626,00 € – échelon 3 : 1 642,00 €.

Personnel de maîtrise

Niveau V : échelon 1 : 1 654,00 € – échelon 2 : 1 735,00 € – échelon 3 : 1 798,00 €.
Niveau VI : échelon 1 : 1 809,00 € – échelon 2 : 1 898,00 € – échelon 3 : 1 984,00 €.

Cadres

Niveau VII : échelon 1 : 2 531,00 € – échelon 2 : 2 727,00 € – échelon 3 : 2 958,00 €.
Niveau VIII : échelon 1 : 3 113,00 € – échelon 2 : 3 266,00 € – échelon 3 : 3 420,00 €.
Niveau IX : 4 217,00 €.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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).

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires conventionnels minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 25 janvier 2018 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	1 538,00
	2	1 540,00
	3	1 542,00
II	1	1 545,00
	2	1 562,00
	3	1 575,00
III	1	1 581,00
	2	1 606,00
	3	1 623,00
IV	1	1 626,00
	2	1 655,00
	3	1 672,00

Personnel de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 684,00
	2	1 766,00
	3	1 830,00
VI	1	1 842,00
	2	1 932,00
	3	2 020,00

Cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 577,00
	2	2 776,00
	3	3 011,00
VIII	1	3 169,00
	2	3 325,00
	3	3 482,00
IX		4 293,00

ART. 2

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).

ART. 3

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)

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant du 21 janvier 2021 relatif aux salaires conventionnels minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 24 janvier 2019 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employé

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 564,00 €
	2	1 566,00 €
	3	1 568,00 €
II	1	1 571,00 €
	2	1 589,00 €
	3	1 602,00 €
III	1	1 608,00 €
	2	1 633,00 €
	3	1 651,00 €
IV	1	1 654,00 €
	2	1 683,00 €
	3	1 700,00 €

Personnel de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 713,00 €
	2	1 796,00 €
	3	1 861,00 €
VI	1	1 873,00 €
	2	1 965,00 €
	3	2 054,00 €

Cadre

Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	2 621,00 €
	2	2 823,00 €
	3	3 062,00 €
VIII	1	3 223,00 €
	2	3 382,00 €
	3	3 541,00 €
IX		4 366,00 €

ART. 2

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 (83 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

ART. 3

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. 2242-13 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. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

SECTION 28

Avenant salaires : Accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 21 janvier 2021 pour le personnel « Cadres » et l'accord du 16 février 2022 pour le personnel « Employés et personnel de maîtrise » sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 655,00 €
	2	1 665,00 €
	3	1 675,00 €
II	1	1 685,00 €
	2	1 695,00 €
	3	1 705,00 €
III	1	1 715,00 €
	2	1 725,00 €
	3	1 745,00 €
IV	1	1 760,00 €
	2	1 775,00 €
	3	1 795,00 €

Personnel de maîtrise

Niveaux	Échelons	Salaires
V	1	1 840,00 €
	2	1 890,00 €
	3	1 960,00 €
VI	1	1 980,00 €
	2	2 070,00 €
	3	2 160,00 €

Cadres

Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 700,00 €
	2	2 910,00 €
	3	3 130,00 €
VIII	1	3 320,00 €
	2	3 480,00 €
	3	3 640,00 €
IX		4 500,00 €

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 (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet accord (salaires minima conventionnels).

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 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. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

ART. 2

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :
– la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 ;
– la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973.

À l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les valeurs des salaires minima hiérarchiques figurant à l'article 1er du présent accord se substitueront aux valeurs des salaires minima hiérarchiques prévues par l'annexe 2 de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

ART. 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord 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 accord.

ART. 4

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).