

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises***IDCC 1383**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 24 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635591

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635591

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

23 septembre 2026 à 06:32

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.

Sommaire

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Avenant du 28 juin 2004 relatif aux départs en retraite	•
Article	•
Avenant : Avenant du 26 juin 2007 portant révision du champ d'application de la convention collective	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
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 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
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 : 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 2 juillet 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•

Article 11		•
Article 12		•
Article 13		•
Article 14		•
Article		•
Article		•

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 24 novembre 2008 relatif aux salaires minima

Article 1		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•

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 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 16 février 2022 relatif aux salaires

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

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 : 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 3

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

Source officielle Légifrance

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

Article 1 : Objet et champ d'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Gros

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

Détail

- 52. 4 J. Commerce de détail d'équipement du foyer (partiel), activité « Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries », « Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers » ;
 - 52. 4 N. Commerce de détail de quincaillerie (totalité) ;
 - 52. 4 P. Commerce de détail de bricolage (partiel), activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article ;
 - 71. 4 B. Location d'autres biens personnels et domestiques (partiel), activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main ».
- La présente convention collective est dénommée : « convention collective nationale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ».

ART.
2

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

ART.
3

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

ART.
4

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

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

ART.
5

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

ART.
6

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

ART.

Considérant que l'ensemble des organisations patronales et des syndicats de salariés représentatifs dans chaque région a adhéré à la convention interrégionale des employés et agents de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, qu'ainsi le champ d'application de ladite convention couvre désormais l'ensemble du territoire métropolitain, Les syndicats patronaux et les syndicats de salariés ont décidé de modifier le champ d'application de la convention collective susvisée afin de le rendre national.

SECTION 4

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'explicitier ses méthodes ou procédures de recrutement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

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

ART.

1er

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

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

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

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

ART.

2

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

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

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 deux représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

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

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

ART.

4

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

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

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

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION 6

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 (annexe I 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.

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 des 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.

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 7

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.

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.

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.

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.

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 8

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 9

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 :

Avenant : Accord du 2 juillet 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

Le présent accord collectif instaure, de façon obligatoire, une couverture de référence en matière de prévoyance complémentaire au profit des salariés non-cadres visés à l'article 3 du présent accord.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application devra être couvert par une couverture conforme aux garanties de référence instituées par le présent accord et son annexe.

La mise en place de ce régime de prévoyance complémentaire peut se faire au choix de l'entreprise :

- soit par l'application directe du présent accord de branche au sein de l'entreprise ;
- soit par la conclusion d'un accord d'entreprise ou par la ratification, à la majorité des deux tiers des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise conclu dans les conditions posées à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#) : dans ce cas, les entreprises peuvent prévoir un régime différent de celui prévu par le présent accord ;
- soit par décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé, lorsque celle-ci met en œuvre un régime identique ou plus favorable que celui résultant du présent accord et de son annexe.

En tout état de cause, si elles le souhaitent, les entreprises ont la faculté de mettre en place des garanties supplémentaires telles que des prestations en cas de décès (rentes « Éducation » ou rentes « Handicap ») ou d'arrêt de travail.

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

ART. 3

Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (Employés et personnel de maîtrise, IDCC 1383, brochure n° 3311) quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté et ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant de la signature du présent accord s'impose dans les relations individuelles de travail ; les salariés non-cadres concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre de la couverture de prévoyance complémentaire.

Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Toutefois, lorsque le régime est mis en place par décision unilatérale de l'employeur, en application de l'[article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#), dite « loi Évin », les salariés non-cadres présents à l'effectif lors de sa mise en place ne peuvent être contraints à cotiser à ce régime.

Cette faculté de renonciation doit être formulée par écrit auprès de l'employeur.

4.1. Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail sans rémunération, notamment en cas de congé parental à temps complet, de congé de présence parentale, de congé sans solde, de congé sabbatique, de congé pour création d'entreprise, les garanties complémentaires de prévoyance sont suspendues.

Toutefois, les salariés non-cadres couverts peuvent demander le maintien, à titre individuel, de leur couverture décès, sous réserve qu'ils prennent en charge la totalité de la cotisation (part salariale et part patronale) correspondante et qu'ils s'en acquittent directement auprès de l'organisme assureur de l'employeur.

La demande de maintien devra être communiquée à l'employeur pour la bonne forme et formalisée dans le mois précédant la date d'effet de la suspension du contrat de travail, par le salarié auprès de l'organisme assureur.

À la mise en place du régime, les salariés non-cadres inscrits à l'effectif dont le contrat de travail se trouve suspendu sans rémunération, devront informer leur employeur et l'organisme assureur de leur volonté de prendre en charge la totalité de la cotisation au titre des garanties dont ils auront demandé le bénéfice.

4.2. Suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés non-cadres au régime complémentaire de prévoyance est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- ou d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption.

Dans une telle hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à ce salarié non-cadre, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié non-cadre continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#), les salariés non-cadres couverts par le présent régime bénéficient, sans contrepartie de cotisation, du maintien temporaire de la couverture collective de ce régime complémentaire de prévoyance mis en œuvre au moyen du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, communément appelé « Portabilité », en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties prévoyance au bénéfice de l'ancien salarié non-cadre correspond à celles en vigueur dans l'entreprise ; le mécanisme de portabilité étant financé par mutualisation. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

L'employeur signalera le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et devra informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié non-cadre.

Conformément aux [dispositions de l'article 5 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#) renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (dite « loi Évin »), les clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur au bénéfice des salariés non-cadres, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l'organisme assureur maintiendra les garanties complémentaires de prévoyance, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve que les anciens salariés non-cadres en fassent la demande avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat.

Dès lors, si ce contrat prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il prévoit la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat de prévoyance auprès de l'organisme assureur dont le contrat d'assurance a été résilié ou non renouvelé.

ART.
6.2

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la « loi Évin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe impose que les prestations du régime complémentaire de prévoyance liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat collectif d'assurance, ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure ou le non-renouvellement dudit contrat.

Les indemnités journalières complémentaires et les pensions/rentes complémentaires en cours de versement, sont maintenues à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat collectif d'assurance. Les revalorisations futures ultérieures à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement dudit contrat seront prises en charge par le nouvel organisme assureur de l'employeur, en contrepartie d'un financement spécifique proposé par cet organisme.

En outre, par application d'un principe général du droit civil, la cessation du contrat de travail du salarié non-cadre est sans effet sur le versement des prestations en cours de service (c'est-à-dire immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant l'exécution de ce contrat de travail).

ART.
6.3

Conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la « loi Évin », la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'arrêt de travail telle que définie aux articles 8.2 à 8.4 du présent accord.

La revalorisation des bases de calcul des prestations décès à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, sera au moins égale à celle prévue par le contrat résilié et sera prise en charge par le nouvel organisme assureur de l'employeur, en contrepartie d'un financement spécifique proposé par cet organisme.

ART.
6.4

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#), en cas de changement d'organisme assureur, les prestations dues au titre de l'incapacité de travail, l'invalidité en cours de service et les garanties décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions contraires prévues par ces derniers.

Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui prévu au contrat de l'organisme résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès.

ART.
7

7.1. Assiette de calcul des cotisations

La rémunération de référence servant de base au calcul des cotisations est égale aux revenus d'activité soumis à cotisations sociales au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), composé du salaire annuel brut de base et de l'ensemble des primes perçues par les salariés non-cadres couverts (hors avantages en nature et indemnité de départ en retraite).

La rémunération de référence est calculée dans la limite des tranches 1 et 2 déterminées de la façon suivante :

- tranche 1 : partie de la rémunération de référence limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : limitée à 4 plafonds : partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond de la tranche 1 et limitée à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour le salarié non-cadre en arrêt de travail, les cotisations sont dues uniquement sur la fraction de la rémunération de référence éventuellement versée au titre du maintien de salaire (dès lors, aucune cotisation n'est due sur les prestations complémentaires servies par l'organisme assureur de l'employeur).

Pour le salarié non-cadre dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération, ayant demandé à bénéficier du maintien individuel des garanties prévu à l'article 4.1 du présent accord, l'assiette de cotisation est établie sur la base de la rémunération de référence moyenne des 12 mois civils (le cas échéant, la période au cours de laquelle le contrat de travail a duré, s'il a été d'une durée inférieure à 12 mois) précédant le mois de la cessation ou du départ avec suspension du contrat de travail.

7.2. Assiette de calcul des prestations

La rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est définie à partir des revenus d'activité constitutifs de l'assiette de calcul des cotisations définie à l'article 7.1 ci-dessus, plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée au pro rata temporis.

Si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès, la rémunération de référence est revalorisée compte tenu de l'évolution de l'indice de référence retenu par l'organisme assureur de l'employeur, intervenue entre la date d'arrêt de travail et le décès.

Si une période d'arrêt de travail a précédé l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle (IPP), la rémunération de référence est revalorisée compte tenu de l'évolution de l'indice de référence, retenu par l'organisme assureur de l'employeur, intervenue entre la date d'arrêt de travail et la reconnaissance de l'invalidité/IPP.

8.1. Les garanties décès

Au titre de la garantie décès, en cas de décès toutes causes ou d'IAD ⁽¹⁾ du salarié non-cadre, il est versé aux bénéficiaires, un capital équivalent à un pourcentage de la rémunération annuelle de référence définie à l'article 71 ci-avant.

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont la (ou les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur ayant recueilli son adhésion. À défaut de désignation d'un bénéficiaire par l'assuré notifiée à l'organisme assureur, ou lorsque cette désignation est caduque (par exemple en cas de prédécès de tous les bénéficiaires), le capital est versé conformément à la législation applicable.

En cas d'invalidité absolue et définitive (IAD) correspondant à une invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) au taux de 100 %, le capital décès-IAD peut être versé à l'assuré par anticipation, sur sa demande.

Ce versement par anticipation met fin à la garantie en cas de décès de l'assuré.

(1) La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA), également nommée invalidité absolue et définitive (IAD) correspond à une invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale ou à une incapacité permanente professionnelle (IPP) consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle au taux de 100 % et ouvrant droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP) par la sécurité sociale.

8.2. Les garanties en cas d'incapacité temporaire de travail

L'incapacité temporaire de travail est une incapacité médicalement constatée mettant le salarié non-cadre dans l'impossibilité de se livrer à son activité professionnelle. La garantie vise à lui apporter, en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident pris en charge au titre de l'assurance maladie ([article L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#)) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles ([article L. 433-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#)), une prestation servie en complément des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale (IJSS) et de l'éventuel maintien de salaire versé par l'employeur (y compris au bénéfice des salariés qui relèvent du droit local Alsace-Moselle et bénéficient des dispositions prévues aux articles [L. 1226-23](#) et [L. 1226-24](#) du code du travail).

Les arrêts de travail indemnisés par la sécurité sociale au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption n'entrent pas dans l'objet de la présente garantie.

Les prestations sont versées en relais et ou en complément du maintien de salaire de l'employeur et, au plus tôt, à l'expiration d'une période de franchise continue de 90 jours, au-delà, le cas échéant, de la franchise sécurité sociale. Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute ^[2]).

En aucun cas, le cumul de ces indemnités avec le maintien de salaire par l'employeur (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert, à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale des indemnités journalières ;
- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'une incapacité temporaire, notamment en cas de reprise du travail ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale (en cas de cumul emploi retraite, les prestations sont versées tant que perdurent les prestations de la sécurité sociale) ;
- au décès du salarié non-cadre.

(2) La rechute se définit comme « toute modification de l'état de la victime dont la première constatation médicale est postérieure à la date de guérison apparente ou de la consolidation de la blessure ». Elle ne peut survenir qu'après notification de la consolidation ou de la guérison de l'accident initial, de la maladie professionnelle initiale ou d'une précédente rechute.

8.3. La garantie en cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP)

Les prestations susceptibles d'être servies pour une incapacité permanente professionnelle sont exprimées sous forme d'une rente mensuelle versée en complément de la rente brute de la sécurité sociale ([article L. 434-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#)), au titre de la législation sur les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles.

Aucune prestation, au titre de la présente garantie, n'est due si l'incapacité permanente est consécutive à une maladie ou à un accident de la vie privée.

Cette garantie est due en cas de classement du salarié non-cadre par la sécurité sociale en incapacité permanente professionnelle pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 %.

Ces prestations sont payées aux salariés non-cadres couverts par l'organisme assureur de l'employeur sur justification du bénéfice de la rente de la sécurité sociale.

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle ;
- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'un état d'incapacité permanente professionnelle au sens du présent article, notamment en cas de reprise du travail ;

- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié non-cadre.

8.4. La garantie invalidité

La garantie vise à apporter, en cas de mise en invalidité, des prestations en complément de la pension brute d'invalidité de 2e ou 3e catégorie versée par le régime général de la sécurité sociale ([article L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#)).

En aucun cas, le cumul de ces prestations (base et complément) ne peut conduire le salarié non-cadre couvert à percevoir plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Les prestations complémentaires sont versées tant que le salarié non-cadre couvert perçoit la pension de la sécurité sociale.

Le service des prestations cesse à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement par la sécurité sociale de la pension d'invalidité ;
- le salarié non-cadre couvert ne justifie plus d'un état d'invalidité au sens du présent article, notamment en cas de contrôle médical ;
- prise d'effet d'une pension de retraite servie par le régime général de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié non-cadre.

8.5. Le niveau de prestation des garanties

Les niveaux des prestations sont décrits à l'annexe I du présent accord.

ART. 9

L'employeur devra financer les garanties de référence, visées à l'article 8 ci-dessus, d'un montant au moins égal à 0,4 % de la rémunération de référence définie à l'article 7.1 du présent accord.

Ce financement minimum s'impose à tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le financement de la cotisation afférente au régime complémentaire de prévoyance mis en place dans l'entreprise de la branche est réparti de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur avec un financement minimum de 0,4 % ;
- et 50 %, au maximum, à la charge du salarié non-cadre.

À cette cotisation couvrant les garanties de référence, l'entreprise peut se voir imposer une cotisation additionnelle pour la prise en charge de sinistres en cours. Cette cotisation viendra s'ajouter aux taux ci-dessus et sera répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié non-cadre.

ART. 10

Il est entendu que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix de l'organisme assureur (société d'assurance ou institution de prévoyance ou mutuelle).

ART. 11

Une notice d'information résumant les garanties, leurs modalités d'application ainsi que les limitations et exclusions des garanties, est rédigée par l'organisme assureur et remise à l'employeur. Il est entendu que la rédaction de la notice d'information relève de la responsabilité de l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

L'employeur a l'obligation ([art. 12 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989](#)) de remettre à chaque salarié non-cadre inscrit à l'effectif, un exemplaire de cette notice et doit conserver la preuve de la remise (notamment par attestation de remise en main propre signée par le salarié ou par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception pour les salariés absents...).

L'employeur devra remettre au salarié non-cadre selon les mêmes modalités, la notice mise à jour et transmise par l'assureur.

ART.
12

Au titre du suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative dans la branche.

Un président et un vice-président appartenant l'un au collège des employeurs, l'autre au collège des salariés, sont désignés pour 2 ans et en alternance de collèges. La présidence des 2 premières années sera assurée par un représentant patronal.

Le secrétariat de la commission est tenu par l'organisation d'employeurs représentative.

Le rôle de la commission est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime complémentaire de prévoyance qu'il institue, notamment :

- de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuelles, courtiers, afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;
- d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;
- de proposer à la CPPNI les évolutions des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance tel que défini dans l'accord et son annexe.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'extension du présent accord pour faire le point sur son contenu.

ART.
13

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur :

- le 1er octobre 2020, pour les entreprises adhérentes de la fédération française de la quincaillerie, des fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat (FFQ) ;
- le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la république française de l'arrêté d'extension de l'accord, pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

ART.
14

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives de la branche à l'expiration de la période de signature.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#) et à l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison relevant de la catégorie « Employés et personnel de maîtrise », la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur la création et la mise en place d'un socle de garanties complémentaires de prévoyance à leur profit.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux :

- de renforcer la protection sociale de l'ensemble des salariés non-cadres en instituant, au niveau de la branche, des garanties communes de référence afin de faire face aux risques et aléas de la vie ;
- de rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire à l'égard des actuels et futurs salariés relevant de la convention collective nationale « Employés et personnel de maîtrise » ;
- de proposer aux petites entités économiques (TPE et PME), peu ou pas assurées, un régime de prévoyance complet, directement et facilement applicable en leur sein et à un coût adapté.

Le présent accord constitue le résultat de cette réflexion et instaure un cadre général de garanties de prévoyance complémentaire, applicable à tous les employeurs et salariés non-cadres (ne relevant pas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017) entrant dans le champ d'application de la branche, sans recommandation d'un organisme assureur.

Les garanties instituées en application du présent accord revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés relevant de la catégorie « Employés et personnel de maîtrise », intitulé de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 1383).

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la couverture complémentaire en matière de prévoyance instituée par le présent accord, relève, pour sa mise en œuvre dans l'entreprise, de la seule responsabilité des employeurs.

Compte tenu de la nature et de l'intérêt général du présent accord, mais également de la configuration de la branche, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) et dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

Annexe I

Tableau des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200034_0000_0004.pdf&isForGlobalBocc=false

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.

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'ajoutent 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.

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).

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'entrepôt	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

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.

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 13

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

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

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.

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.

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.

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).

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.

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.

Avenant salaires : Accord du 16 février 2022 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues pour les catégories « Employés » et « Personnel de maîtrise » par l'[avenant du 21 janvier 2021](#) sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 610,00 €
	2	1 615,00 €
	3	1 620,00 €
II	1	1 630,00 €
	2	1 640,00 €
	3	1 650,00 €
III	1	1 660,00 €
	2	1 680,00 €
	3	1 700,00 €
IV	1	1 710,00 €
	2	1 728,00 €
	3	1 745,00 €

Personnel de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 758,00 €
	2	1 841,00 €
	3	1 906,00 €
VI	1	1 918,00 €
	2	2 010,00 €
	3	2 099,00 €

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 (84 % 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 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.
4

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 avenant.

ART.
5

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).