

Convention collective Commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison (IDCC 3243) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021 - Etendue par arrêté du 5 juillet 2023 JORF 13 juillet 2023

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000047839180. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/commerces-de-quincaillerie-fournitures-industrielles-fers-3243>.

Sommaire

1. Préambule
2. Chapitre Ier Dispositions générales
3. Chapitre II Organes paritaires
4. Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel
5. Chapitre IV Embauche
6. Chapitre V Durée et aménagement du temps de travail
7. Chapitre VI Congés et absences
8. Chapitre VII Rupture du contrat de travail
9. Chapitre VIII Maladie, accident et maternité
10. Chapitre IX Salaires
11. Annexes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Jusqu'alors caractérisée par la coexistence de deux conventions collectives qui conduisait à l'existence de normes conventionnelles disparates tant dans leur contenu rédactionnel que juridique, la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, à la suite d'un travail de longue haleine, a regroupé ses deux conventions collectives en une seule convention collective nationale actualisée ainsi que ses annexes.

Cette démarche initiée depuis de nombreuses années, répond à la fois au souhait des partenaires sociaux de démontrer leur attachement à l'identité conventionnelle de la branche et de participer à la lutte contre l'éparpillement conventionnel déjà engagée par les pouvoirs publics dans le cadre de la restructuration des branches.

La nouvelle convention collective unifiée et ses annexes offrent aux salariés et entreprises de la branche un socle social rénové en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes, sources d'insécurité juridique tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche, en actualisant à droit constant certaines autres dispositions et en instaurant des droits nouveaux.

Ce nouvel outil a pour objectif de clarifier les dispositions conventionnelles et donc, d'une part, de simplifier la vie des chefs d'entreprises en minimant les interprétations et en supprimant les dispositions périmées et, d'autre part, de permettre aux salariés une meilleure appréhension des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

Les dispositions rénovées prennent en compte les besoins d'adaptation des entreprises face aux réalités économiques et sociales qui sont les leurs, tout en conciliant la nécessaire évolution des droits conventionnels des salariés.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail et compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, tant au sein de la convention collective que de ses annexes.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er — Objet et champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les collectivités territoriales uniques, départements et régions et collectivités d'Outre-mer, les conditions d'emploi des salariés des employeurs ayant une activité principale de (1) :

- 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.

À titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisées 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 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 six rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

À 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 2008 :

Gros

- 46.12 A. Centrales d'achat de carburant (totalité).
- 46.12 B. Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques (partiel) activité « Métaux et produits sidérurgiques ».
- 46.15 Z. Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie (partiel) activité « Articles de ménage et quincaillerie ».
- 46.19 A. Centrales d'achat non alimentaires (partiel) ayant rapport avec la quincaillerie.
- 46.44 Z. Commerce de gros (commerce interentreprises) de vaisselle, verrerie et produits d'entretien (totalité).
- 46.47 Z. Commerce de gros (commerce interentreprises) de meubles, de tapis et d'appareils d'éclairage (partiel) activité « Commerce de gros d'appareils d'éclairage ».
- 46.49 Z. Commerce de gros (commerce interentreprises) d'autres biens domestiques (partiel) activité « Appareils ménagers non électriques ».
- 46.69 B. Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers (partiel) activité « Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage ».
- 46.69 C. Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services (partiel) activité « Équipements pour la marine ».
- 46.72 Z. Commerce de gros (commerce interentreprises) de minerais et métaux (partiel) activité « Métaux et produits sidérurgiques ».
- 46.73 B. Commerce de gros (commerce interentreprises) d'appareils sanitaires et de produits de décoration (partiel) à l'exclusion du commerce de gros d'appareils sanitaires.
- 46.74 A. Commerce de gros (commerce interentreprises) de quincaillerie (totalité).
- 46.74 B. Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures pour la plomberie et le chauffage (partiel) activité « Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage ».

Détail

- 47.52 A. Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m²) (partiel) à l'exclusion du secteur de la droguerie.
- 47.52 B. Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces (400 m² et plus) (partiel) à l'exclusion des entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et qui remplissent le double critère suivant :
 - vente, en libre-service assisté, d'articles de bricolage ;
 - existence des six rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.
- 47.59 B. Commerce de détail d'autres équipements 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 ».
- 77.29 Z. Location et location-bail d'autres biens personnels et domestiques (partiel) activité « Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main ».

Elle a vocation à s'appliquer aux organisations professionnelles et à leurs satellites existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

*(1) Le 1er alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve du respect du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)*

Article 2 — Intitulé de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 3 — Durée et date d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Elle se substitue, à la date de son entrée en vigueur, à 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, à la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973, ainsi qu'à l'ensemble des accords et avenants conclus dans leur champ d'application.

Article 4 — Dépôt et publicité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente convention est établie en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Elle sera notifiée par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de la convention signée contre récépissé si elle a été signée en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera déposée, accompagnée de ses annexes, 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.

La délégation patronale remettra également un exemplaire de la présente convention, accompagnée de ses annexes, au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension ainsi que celle de ses annexes sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Le salarié est informé, au moment de l'embauche, de l'application dans l'entreprise de la présente convention collective.

Un exemplaire à jour de la présente convention, ainsi que de chacune de ses annexes, est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Un avis précisant le lieu de cette mise à disposition est communiqué par tout moyen aux salariés.

L'employeur peut décider une publication sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier.

Un exemplaire à jour de la présente convention, ainsi que de chacune de ses annexes, est remis au comité social économique, aux comités d'établissement comme au comité central, aux délégués syndicaux, aux représentants des sections syndicales, ainsi que, en cas de négociation dérogatoire dans une entreprise dépourvue de délégué syndical, aux élus du personnel ou aux salariés mandatés participant à cette négociation.

Article 5 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Peuvent demander la révision de tout ou partie de la présente convention ou de ses annexes, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties habilitées ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives et organisations professionnelles d'employeurs représentatives et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

La négociation s'ouvrira le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre.

Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. À défaut d'accord, elles seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de la convention qu'elles modifient, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes.

La présente convention et ses annexes peuvent être dénoncées indépendamment les unes des autres.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Elle devra être déposée par son auteur auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et remise au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les organisations représentatives engageront une négociation.

Durant les négociations, la convention (ou l'annexe) restera applicable sans aucun changement, dans la limite du délai prévu à l'article L. 2261-10 du code du travail.

À l'issue des négociations sera établie soit une nouvelle convention constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

La nouvelle convention ou le procès-verbal de désaccord, signé par les parties en présence, fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article 4 de la présente convention collective.

Les dispositions de la nouvelle convention se substitueront intégralement à celles de la convention dénoncée, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

En cas de procès-verbal de désaccord et si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis fixé ci-dessus. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien de la rémunération perçue, conformément aux dispositions légales en la matière.

Si l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention a perdu sa qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention, la convention ne cessera de produire effet que si la dénonciation émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, et à condition que ces dernières aient recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6, alinéa 1, du code du travail.

Article 7 — Garantie de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut, en aucun cas, être une cause de restriction du principe de maintien d'une garantie de rémunération annuelle, issu des articles L. 2261-13, alinéa 1er, et L. 2261-14, alinéa 2, du code du travail, dont bénéficierait un salarié à la date de cette entrée en vigueur.

Article 8 — Portée des dispositions conventionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Dans les thèmes réservés aux accords de branche et limitativement énumérés par la loi, les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement ne peuvent déroger aux dispositions contenues dans la présente convention et ses annexes, sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes.

Par ailleurs, dans les matières citées ci-après, les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de cette convention collective ou de ses annexes, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels listés par l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Chapitre II Organes paritaires

Article 9 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 octobre 2024

A. Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI

a) Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

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.

Interprétation des conventions et accords collectifs

La CPPNI peut émettre des avis sur l'interprétation de la convention collective et accords relevant de la branche dans les conditions mentionnées ci-dessous. Elle peut être également saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Mission 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'entreprise conclus en matière de durée du travail, de congés et de jours fériés, 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. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (1)

Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche. À ce titre, les accords d'entreprise conclus en

matière de durée du travail, travail à temps partiel et intermittent, de congés et compte épargne-temps lui sont transmis conformément aux dispositions du c du présent A.

Conciliation et règlement des conflits collectifs de travail

La CPPNI peut être saisie pour concilier les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés de la branche, s'ils ne peuvent être réglés au niveau de l'entreprise.

b) Composition et fonctionnement

Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège « salariés » 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 « employeurs » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La présidence de la CPPNI est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La protection contre le licenciement dont bénéficient les délégués syndicaux en application de l'article L. 2411-3 du code du travail s'applique aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif.

Fonctionnement

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 bulletin secret sur la demande d'un des membres de la CPPNI.

Réunion en commission paritaire de négociation

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et, en tout état de cause, au moins cinq fois par année civile, en vue de mener les négociations collectives de branche.

Dans ce cadre, la CPPNI définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2222-3 du code du travail.

Les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation.

En outre, les parties à la négociation sont tenues de respecter les délais de transmission des documents ou positions ou propositions fixés lors de la réunion précédente. À défaut, la tenue de la réunion peut être reportée à une date ultérieure.

Les accords sont conclus au sein de la CPPNI conformément aux règles de validité des accords de branche.

Si, de par leur technicité, les sujets de négociation le nécessitent, chaque délégation syndicale (de salariés ou d'employeurs) pourra être assistée, à ses frais, par un expert de son choix lors des réunions de la commission paritaire de négociation.

Chaque délégation ne pourra être accompagnée que d'un seul expert (participation sans voix délibérative) et à la condition que l'autre partie en ait été informée au préalable au moins 15 jours ouvrés avant la tenue de la réunion par courriel précisant le nom et la qualité de la personne désignée.

Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter.

Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de trois mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeur » et les organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié » dans les conditions posées par l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions de la convention collective ou de ses annexes a valeur d'avenant lorsqu'il est signé par l'ensemble des parties à l'accord initial. Il s'impose alors, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord initial, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application.

L'avis est annexé à la convention collective et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

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 champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ;
- une organisation syndicale ou professionnelle relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la commission paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible.

Tout litige individuel résultant de l'application des dispositions conventionnelles ou tout conflit collectif qui pourrait surgir dans la profession pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen de la commission de conciliation.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article objet du différend et sollicitant une conciliation. Il est joint au mémoire toute pièce utile susceptible de se rapporter au litige ou d'en préciser la demande.

Si la saisine ne comporte pas les éléments ci-dessus indiqués, le secrétariat de la commission, dès réception de celle-ci, demande à son auteur de la compléter.

La commission se réunit dans un délai maximum de trois mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

S'agissant d'un conflit collectif, la commission se réunira dans un délai de 15 jours.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Il est joint à la convocation adressée aux membres de la commission, l'ensemble des pièces constituant le dossier à examiner.

Un commissaire « salarié » ou « employeur » ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement ou son entreprise est partie.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de la commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels.

Le procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

Dans le cadre de la conciliation, le procès-verbal constatant la conciliation des parties consécutives à un conflit collectif engage les parties et est déposé auprès des services compétents.

Le procès-verbal de conciliation portant sur un litige individuel ne fait pas obstacle au droit pour les parties de saisir la juridiction compétente.

Le procès-verbal est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 30 jours.

c) Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité

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. (2)

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 les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis.

Rapport annuel d'activité

La CPPNI établit chaque année un rapport comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise, 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, un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le contenu du rapport est établi conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II 3° du code du travail.

Il est transmis à la commission nationale de la négociation collective et au haut conseil du dialogue social.

B. Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention peut désigner deux représentants au maximum, y compris des salariés d'entreprise, pour participer aux réunions paritaires de la branche.

a) Droit de s'absenter

Tout salarié 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 trois semaines avant cette même date.

b) Maintien du salaire

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation aux réunions paritaires (réunions et temps de trajet nécessaire le cas échéant) est maintenu aux salariés par l'entreprise qui les emploie.

Leurs absences à ce même titre sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés participant aux réunions qui sont en congés ou en repos peuvent récupérer ces temps de congés ou de repos.

Les rémunérations, cotisations et contributions sociales des salariés des entreprises de moins de cinquante 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 six mois suivant la réception de l'attestation de l'organisation syndicale de salariés au nom de laquelle siège leur salarié.

Le temps de trajet coïncidant avec l'horaire habituel de travail du salarié de la journée considérée est pris en compte dans le travail non effectué visé ci-dessus et le salaire correspondant est maintenu dans les mêmes conditions.

Lorsqu'une fraction du temps de réunion et/ ou de trajet est pris en dehors de l'horaire habituel de travail du salarié et que l'éloignement entre le lieu de travail du salarié et le lieu de réunion (apprécié selon le trajet le plus direct par la route Mappy ou Michelin) est égal ou supérieur à 200 km aller, le salarié bénéficie d'une contrepartie forfaitaire en repos d'une durée d'une demi-journée (une demi-journée = 3 h 30) par réunion paritaire de CPPNI concernée, prise le lendemain matin de la réunion afin de compenser la fatigue liée au déplacement.

c) Réunions préparatoires de la CPPNI

Tout salarié appelé par une organisation syndicale représentative dans la branche à siéger, au nom de celle-ci, lors d'une réunion paritaire de la CPPNI organisée dans la branche, bénéficie de la possibilité de s'absenter une demi-journée, sur son temps de travail, afin de participer à une réunion de préparation organisée par son organisation syndicale (ou, le cas échéant, organisée par son organisation syndicale et une ou plusieurs autres organisations syndicales représentatives dans la branche), dans les limites suivantes :

- une demi-journée préparatoire au plus par réunion paritaire de la CPPNI organisée dans la branche (une demi-journée = 3 h 30). La demi-journée d'absence ne peut être utilisée qu'en amont de la réunion de CPPNI correspondante. Elle n'est ni fractionnable ni reportable ;
- prise en charge limitée à deux représentants salariés désignés par l'organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention.

Le salarié doit informer préalablement son employeur de sa participation à la réunion préparatoire sous un délai minimum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion préparatoire.

Les salariés concernés adresseront à leur employeur :

- dès réception :
- une copie de la convocation à la réunion paritaire de la CPPNI ;
- une copie de la convocation à la réunion préparatoire, émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
- ainsi que, dans les plus brefs délais après la tenue de la réunion préparatoire :

Une copie de la feuille de présence ou une attestation de son organisation syndicale témoignant de la participation effective du salarié à la réunion préparatoire.

Le salaire correspondant au temps de travail non effectué du fait de la participation à la réunion préparatoire est maintenu aux salariés concernés par l'employeur dans la limite de 3 h 30 (réunion préparatoire et temps de trajet nécessaire inclus le cas échéant).

Lorsque l'employeur adhère à la (ou l'une des) organisation (s) patronale (s) signataire (s) ou adhérente (s) à la présente convention collective, ce maintien de salaire, y inclus les charges salariales et patronales, fait l'objet d'un remboursement à l'employeur par l'organisation patronale à laquelle il adhère, dans la limite de 95,00 € la demi-journée.

Le cas échéant, ce remboursement par la ou les organisation (s) patronale (s) signataire (s) ou adhérente (s) à la présente convention collective se fera sur présentation des justificatifs par l'employeur, comportant les pièces transmises par le salarié visées ci-dessus ainsi qu'un justificatif du montant du salaire maintenu, charges comprises.

Les demandes de remboursement doivent être adressées par l'entreprise à l'organisation patronale à laquelle elle adhère au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle le salarié se sera absenté.

d) Indemnisation des frais de déplacement

La (ou les) organisation (s) patronale (s) signataire (s) ou adhérente (s) à la présente convention collective prennent en charge, sur production des justificatifs afférents, les frais de déplacement dans la limite de deux représentants (titulaire ou suppléant) au maximum par organisation syndicale représentative et présents à une réunion paritaire dans les conditions suivantes :

- repas du midi : dans la limite de 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 40 fois le minimum garanti ;
- transports :
 - train : dans la limite du tarif de 2e classe SNCF, plus transports en commun ;
 - parking (gare de départ) : frais réels ;
 - taxi uniquement depuis l'aéroport en cas d'absence de transport en commun direct : 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.

Il est entendu que toute réservation d'un moyen de transport devra comprendre une assurance annulation ou échange. Par ailleurs, toute réservation d'un moyen d'hébergement devra également comporter une assurance annulation ou échange. À défaut, les frais correspondants ne donneront pas lieu, en cas d'annulation ou de report d'une réunion paritaire, à remboursement.

Les demandes de remboursement doivent être adressées par le représentant (ou, si celle-ci a procédé au remboursement de ces frais, par son organisation syndicale représentative) au plus tard le 31 décembre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.

(1) A l'article 9, le 4e alinéa du point « Mission d'intérêt général » du paragraphe « A/ Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa du point « Transmission des accords » du paragraphe « c/-Transmission des accords collectifs à la CPPNI et rapport annuel d'activité » du paragraphe « A/ Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI » de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

Article 10 — Observatoire paritaire de la négociation collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) tient lieu, autant que de besoin, d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 11 — Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) a pour mission la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche. Instance paritaire, la CPNEFP s'appuie sur l'opérateur de compétences (OPCO) entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO) et l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans la régulation de la politique de formation au sein de la branche.

La CPNEFP remplit les missions définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels, en particulier interprofessionnels, en vigueur et notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que le comité social et économique aura lui-même été informé ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs d'ordre économique dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- recenser les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées par les entreprises de la branche ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la branche ;
- examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- examiner périodiquement la situation des travailleurs handicapés dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications de la branche, en tenant compte notamment

des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La CPNEFP définira les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation. La CPNEFP établira les certificats de qualification professionnelle (CQP) pour les besoins spécifiques de la branche et procédera à l'élaboration des référentiels de CQP. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront notamment, leurs positions dans la grille de classification.

La CPNEFP s'associera à toute création ou rénovation de diplôme professionnel relevant de son secteur d'activité de référence.

La CPNEFP procède aussi périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

B. Composition

La CPNEFP est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au sens de la loi ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre de représentants, désignés par le ou les syndicats patronaux représentatifs, égal à celui du collège « salariés ».

Ses membres sont désignés pour une durée indéterminée par chaque organisation composant les deux collèges.

C. Présidence

Un président et un vice-président appartenant chacun à un collège distinct sont élus tous les deux ans par leur collège respectif.

Au cas où le titulaire de l'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

À chaque renouvellement, le poste de président est attribué au collège qui détenait le poste de vice-président et inversement.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPNEFP dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la CPNEFP. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances.

Ils signent les procès-verbaux qui seront proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la CPNEFP.

Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

D. Fonctionnement

a) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est pris en charge par la délégation patronale. La fédération française de la quincaillerie, des fournitures pour l'industrie, le bâtiment et l'habitat, dont le siège administratif est situé, à la date de signature de la présente convention : la cité des entreprises, 60, avenue Jean-Mermoz, 69373 Lyon Cedex 08, assure le secrétariat de la commission.

Les convocations, l'ordre du jour et les documents éventuels sont envoyés dans un délai de trois semaines avant la date de réunion.

b) Organisation des réunions

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si nécessaire, soit sur convocation expresse du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres titulaires.

c) Quorum

La présence ou la représentation de trois cinquièmes au moins des membres de la CPNEFP est requise pour la validité des délibérations.

d) Suppléants

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de deux pouvoirs et peut donc disposer de trois voix au maximum.

e) Décisions

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini ci-dessus soit atteint.

E. Absences et frais de déplacement

Les salariés d'entreprises qui sont membres de la CPNEFP et présents à une réunion de celle-ci bénéficient des dispositions de l'article 9, B., paragraphes b et d de la présente convention collective.

Chapitre III Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 12 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

L'exercice du droit syndical est reconnu au sein de toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la législation en vigueur et la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice par celui-ci d'une activité syndicale ou mutualiste pour arrêter ses décisions, notamment en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la formation, la promotion professionnelle, la mutation, la qualification, la classification, le prononcé de sanctions disciplinaires, la rupture du contrat de travail, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux, le reclassement, la conduite ou la répartition du travail.

Article 13 — Constitution de la section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les syndicats visés à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, peuvent constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Article 14 — Représentant de la section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les syndicats non représentatifs ayant constitué au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section pour les représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Dans les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés, le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions qui, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ou d'usage plus favorable, est de quatre heures par mois.

Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, le représentant de la section syndicale est désigné parmi les membres de la délégation du personnel au comité social et économique. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre du comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de représentant syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Article 15 — Délégué syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les délégués syndicaux, sous réserve de satisfaire les conditions prévues à l'article L. 2143-1 du code du travail, sont désignés dans les conditions suivantes :

- Dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, les organisations syndicales représentatives constituant une section syndicale peuvent désigner, dans les limites prévues par les dispositions légales en vigueur, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;

Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit la condition de score électoral ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à cette condition ou si l'ensemble des élus remplissant cette condition renoncent par écrit à leur droit d'être désignés comme délégué syndical, ce syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

- Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre du comité social et économique comme délégué syndical. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre du comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Les modalités de désignation, de publicité, de contestation, ainsi que les conditions d'exercice et de perte du mandat de délégué syndical sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Article 16 — Collecte des cotisations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve qu'elle n'apporte aucune gêne dans son fonctionnement.

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Article 17 — Communications syndicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur, simultanément à leur affichage.

Les panneaux, distincts de ceux affectés aux communications des membres du comité social et économique, sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement distribués aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise doit être prévue par accord d'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

La communication syndicale ne doit pas entraver l'accomplissement du travail. Elle doit préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message et s'exerce dans des conditions compatibles avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 18 — Local syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Un local syndical est mis à la disposition des sections syndicales dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux syndicaux sont fixées par accord avec l'employeur.

Article 19 — Réunions syndicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Les modalités suivant lesquelles les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, sont fixées par accord avec l'employeur.

Article 20 — Absences et interruptions de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Participation des salariés aux réunions statutaires de leur organisation syndicale

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales après préavis d'au moins un mois et sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci, dans la limite de cinq jours ouvrés par an et par organisation syndicale, tous salariés de l'entreprise confondus.

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

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

B. Suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Le salarié appelé à exercer une fonction syndicale pourra, avec l'accord de son employeur, suspendre son contrat de travail pour une durée au plus égale à un an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La durée de la suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical est prise en compte dans l'ancienneté.

C. Interruption du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical

Le salarié quittant son emploi pour exercer une fonction syndicale bénéficie d'une priorité de réembauchage dans cet emploi ou un emploi équivalent, qui deviendrait disponible dans l'entreprise, pendant une durée d'un an à compter de la date à laquelle il a effectivement quitté son emploi.

S'il manifeste le désir d'user de cette priorité, il devra le faire par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception dans le délai d'un mois suivant l'expiration de sa fonction syndicale et en tout état de cause dans le délai d'un an susvisé.

Le salarié conservera l'ancienneté acquise dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

D. Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales

En cas d'accord exprès du salarié, l'employeur et une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective, peuvent conclure une convention de mise à disposition dans le cadre de l'article L. 2135-7 du code du travail, pour une durée au plus égale à un an, renouvelable dans les mêmes conditions.

La mise à disposition fait l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié, qui en précise la durée ainsi que les horaires de la mise à disposition si elle ne s'effectue pas à temps complet.

L'employeur conserve la responsabilité du paiement des salaires, charges et frais afférents à la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue à son service.

L'organisation syndicale d'employeurs ou de salariés assure le paiement des salaires, charges et frais pour la part de l'activité du salarié mis à disposition qui s'effectue pour le compte de cette organisation. Les indemnités de fonction payées par l'organisation syndicale sont assimilées à des salaires. Les cotisations et charges afférentes sont acquittées par l'organisation syndicale.

Pendant cette mise à disposition, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il

avait exécuté son travail dans l'entreprise. La mise à disposition ne peut affecter, le cas échéant, la protection dont bénéficie le salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Par ailleurs, pendant la période de mise à disposition, le salarié doit pouvoir bénéficier des actions de formation proposées par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences, afin de favoriser le maintien de son employabilité dans l'entreprise et la reprise de son emploi à l'issue de la mise à disposition.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition.

Article 21 — Comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Sauf aménagement par accord dans les conditions prévues par la loi, les conditions de mise en place et de suppression, la composition, l'organisation des élections, les attributions et le fonctionnement du comité social et économique ainsi que la durée et la cessation du mandat de ses membres, sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre IV Embauche

Article 22 — Obligations et priorités d'emploi. Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Lors de toute embauche, l'employeur s'assurera du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage.

Il s'assurera de même du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-7 du code du travail ou un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il s'assurera également du respect de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail et veillera à l'application de l'annexe relative à l'insertion et à la formation professionnelle des personnes handicapées, à l'application de l'annexe relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celle relative à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 23 — Procédure de recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

L'employeur veillera, à chaque étape du recrutement, au respect des engagements contenus dans les annexes relatives à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement.

Seules peuvent être demandées à un candidat à un emploi des informations ayant pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Ces conditions s'appliquent à tous les supports de recherche d'informations, questionnaires d'embauche inclus.

Le candidat doit être informé de l'identité du responsable du fichier, de l'objectif poursuivi, de la base légale du dispositif, du caractère obligatoire ou facultatif des réponses, des conséquences à son égard d'un défaut de réponse, des personnes physiques ou morales destinataires des informations, de la confidentialité des réponses obtenues à l'égard des tiers, de la durée de conservation des informations, des conditions d'exercice de son droit d'opposition (pour motif légitime), d'accès et de rectification, ainsi que de la possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

La durée de conservation des informations ne doit pas excéder deux ans après le dernier contact avec la personne concernée.

Le candidat sera informé de l'issue donnée à sa candidature.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lors de la mise en place de méthodes ou techniques d'aide au recrutement, ou en cas de modification de celles-ci, le comité social économique devra être préalablement informé. Les candidats devront être expressément et préalablement informés des méthodes et techniques utilisées à leur égard. Les résultats obtenus sont confidentiels.

Les applications automatisées d'aide au recrutement doivent être mises en œuvre conformément au règlement européen sur la protection des données et la loi Informatique et libertés.

Article 24 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 février 2026

Les parties signataires rappellent l'importance de l'intégration des collaborateurs nouvellement embauchés notamment par la préparation en amont de leur arrivée et par les actions d'accompagnement sur leur poste de travail telles que le tutorat ou le parrainage.

Tout engagement devra faire l'objet d'un contrat écrit, dont un exemplaire sera remis au salarié au plus tard le jour de sa prise de fonction, précisant :

- l'identité complète des parties ;
- la date d'entrée en fonction ;
- l'emploi occupé ;

- la catégorie, le niveau et l'échelon correspondant ;
- la rémunération mensuelle brute ;
- la possibilité de recours aux heures supplémentaires ;
- les nom et adresse des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- lorsqu'une période d'essai est prévue, sa durée et la possibilité de la renouveler.

À titre informatif, le contrat mentionnera la convention collective applicable dans l'entreprise.

Le contrat de travail à durée déterminée ainsi que le contrat de travail à temps partiel sont soumis à la législation qui leur est propre.

Le contrat de travail à temps partiel comporte en outre les mentions prévues à l'article 33-A de la présente convention collective.

24.1 Succession de contrats à durée déterminée ou de mission sur un même poste

En application des articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence.

Ce délai de carence est calculé dans les conditions prévues par la loi.

Les parties ont convenu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs – ou les deux – est conclu pour l'un des cas suivants :

- pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, ou pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail ;
- pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pour l'un des cas prévus à l'article L. 1242-3 ou à l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage.

En outre, le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Il est rappelé que la suppression du délai de carence dans les cas précités ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il est également rappelé que, lorsqu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il a pu être recouru à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire dans les conditions du présent article, l'indemnité de fin de contrat afférente au premier contrat reste néanmoins due, sous réserve des cas exceptions prévues par la loi. Elle doit, le cas échéant, être versée dès l'issue de ce premier contrat. L'indemnité est calculée dans les conditions prévues par la loi.

Par ailleurs, les parties conviennent que, lorsque le délai de carence a été supprimé dans les conditions du présent article et en dehors des hypothèses visées par les articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du code du travail, l'indemnité de fin de contrat afférente au second contrat, lorsqu'elle est due, est portée à 13 % de la rémunération totale brute versée au salarié au cours de ce second contrat, sous réserve que les deux contrats successifs aient été conclus avec le même salarié.

Article 25 — Information sur le droit conventionnel applicable

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente convention collective est portée à la connaissance du salarié, au moment de l'embauche, dans les conditions prévues à l'article 4 ci-avant.

Il est également informé de l'existence des autres textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que des modalités suivant lesquelles il peut en prendre connaissance dans l'entreprise (lieu d'affichage, service auprès duquel ils peuvent être consultés, chemin d'accès sur l'intranet...).

Article 26 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, à moins que les qualités et les compétences requises pour occuper l'emploi pourvu par contrat de travail à durée indéterminée soient différentes de celles dont l'apprenti a pu faire preuve dans le cadre du contrat d'apprentissage.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément prévues par le contrat de travail.

A. Durée

La période d'essai ne peut dépasser :

- pour les employés : deux mois ;
- pour les agents de maîtrise : trois mois ;
- pour les cadres : quatre mois.

B. Renouvellement

Sous réserve que cette possibilité ait été expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, par accord exprès et écrit des parties intervenu au cours de la période initiale, pour une durée au plus égale à la moitié de la période initiale.

C. Délai de prévenance

En cas de rupture pendant ou au terme de la période d'essai, la partie à l'initiative de la rupture respectera un délai de prévenance fixé comme suit :

- rupture à l'initiative de l'employeur :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence ;
- rupture à l'initiative du salarié :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures dans les autres cas.

Le respect du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger l'essai au-delà des durées maximales prévues par la loi.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait exercé ses fonctions jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprises.

Pendant le délai de prévenance exécuté, lorsque sa durée est au moins égale à un mois, le salarié pourra s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures fixé à deux heures par jour travaillé, cette durée étant calculée au prorata de la durée hebdomadaire contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ces heures peuvent être bloquées en fin de délai de prévenance.

À défaut d'accord, elles sont prises à la fin de chaque journée de travail.

Article 27 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Pour l'application de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée écoulée depuis l'entrée en fonction du salarié au service du même employeur, déduction faite des interruptions de travail et des périodes de suspension du contrat de travail.

Sont prises en compte dans l'ancienneté, les périodes assimilées à du temps de travail effectif par une disposition légale (heures de délégation des représentants du personnel, périodes de formation pendant le temps de travail), ainsi que les périodes de suspension prises en compte dans l'ancienneté du fait d'une disposition légale ou réglementaire ou par la présente convention collective et notamment :

- la durée des congés payés ;
- la durée de l'absence consécutive à une maladie professionnelle ou un accident du travail, autre qu'un accident de trajet ;
- la durée du congé de maternité ou d'adoption ;
- la durée des examens médicaux obligatoires liés à la maternité et à l'assistance médicale à la procréation ou dons d'ovocytes ;
- la durée du congé de solidarité familiale ;
- la durée du congé de proche aidant ;
- la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- la durée du congé de formation économique, social et syndical ;
- la durée de l'absence liée à la participation du salarié aux réunions paritaires de branche dans les conditions prévues à l'article 9, B, de la présente convention collective ;
- la durée de la suspension du contrat de travail pour l'exercice d'un mandat syndical dans les conditions prévues à l'article 20, B, de la présente convention collective ;
- la durée de la mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales dans les conditions prévues à l'article 20, D, de la présente convention collective ;
- la moitié de la durée du congé parental d'éducation total ;
- la durée du congé de présence parentale ;
- la durée du projet de transition professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation ;
- la durée du congé de solidarité internationale.

La modification dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail est sans effet sur l'ancienneté du salarié dont le contrat de travail se poursuit.

Les absences consécutives à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, ne sont pas prises en compte dans l'ancienneté.

Article 28 — Changements temporaires de catégorie, de niveau ou d'échelon

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Lorsqu'un salarié est conduit à occuper, temporairement et pour une durée au moins égale à un mois, un emploi relevant d'une catégorie, d'un niveau ou d'un échelon supérieur, il perçoit, à compter de son entrée dans cet emploi et jusqu'à son terme, une indemnité ayant le caractère de salaire qui doit être au minimum égale à la différence entre les salaires minima conventionnels applicables d'une part à la catégorie, au niveau et à l'échelon dont il relève habituellement, et d'autre part à la catégorie, au niveau et à l'échelon dont il relève temporairement. (1)

Au retour du titulaire du poste, le salarié retrouvera son emploi et sa rémunération initiale, mais bénéficiera d'une priorité pour l'attribution du premier emploi vacant de la catégorie, du niveau ou de l'échelon supérieur qu'il aura occupé temporairement.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à un remplacement partiel.

(1) Le 1er alinéa de l'article 28 est étendu sous réserve du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des dispositions du 10° de l'article L. 2261-22 et du 8° de l'article L. 2271-1 et de l'article L. 3221-2 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

Chapitre V Durée et aménagement du temps de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les parties ont conscience que la durée et l'aménagement du temps de travail passent du domaine réglementaire au domaine conventionnel.

C'est pourquoi elles ont décidé de permettre aux entreprises qui n'ont pas la possibilité de conclure un accord d'entreprise ou d'établissement d'accéder aux dispositifs qui ne sont accessibles que par accord.

Les dispositions qui suivent sont donc supplétives et ne font pas obstacle aux accords qui pourraient être négociés au sein des entreprises ou des établissements.

Article 29 — Durée du travail et temps de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La durée du travail dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective est celle définie par les textes légaux et réglementaires.

Cette durée peut être dépassée et aménagée dans les conditions et modalités précisées aux articles 30 et 31 de la présente convention collective.

Article 30 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Contingent annuel

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà de la durée légale du travail après information du comité social et économique, dans la limite d'un contingent annuel fixé à 240 heures à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant un contingent différent.

Ces heures bénéficient d'un taux majoré :

- de 25 % pour les huit premières heures ;
- de 50 % pour les heures suivantes.

B. Repos de remplacement

Par accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires et/ou leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos d'une durée équivalente pris dans les conditions prévues au D du présent article.

Lorsque ce choix est fait, les heures supplémentaires compensées intégralement par du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

C. Dépassement du contingent annuel

En cas de circonstances exceptionnelles, le contingent annuel peut être dépassé après avis du comité social et économique.

Ce dépassement ouvre droit, outre aux majorations prévues au A du présent article, à une contrepartie en repos égale à 50 % du dépassement pour les entreprises de 20 salariés au plus et de 100 % pour les autres.

D. Prise des différents repos

Les repos prévus au présent article peuvent être pris par journée ou demi-journée, seules ou groupées, par accord entre le salarié et l'employeur dans un délai maximum de douze mois suivant l'ouverture du droit. Le droit au repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint sept heures.

Les droits à repos, quelle qu'en soit la nature, sont comptabilisés dans un compteur unique dont le solde est mentionné sur les bulletins de salaire. La ou les journées ou demi-journées au cours desquelles le repos est pris sont déduites du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant ces journées ou demi-journées.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur pour la prise des repos, les règles suivantes seront appliquées :

– la moitié des heures est prise, dans le même délai de douze mois, à l'initiative du salarié et pour l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en respectant un préavis d'un mois.

– pour les droits ouverts à la disposition du salarié, dans les sept jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation du comité social et économique s'il existe, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande :

– en cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de trois mois.

– en cas de demandes simultanées ne pouvant être toutes satisfaites en raison d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

1° les demandes déjà différées ;

2° les impératifs d'ordre familial ;

3° l'ancienneté dans l'entreprise ;

– pour les droits ouverts à la disposition du salarié, en l'absence de demande de prise du repos par le salarié dans le délai de douze mois prévu ci-dessus, l'employeur fixe les dates des repos dans un délai maximum d'un an ;

– les journées ou demi-journées de repos ne pourront être accolées aux congés légaux, aux jours fériés et aux ponts, sauf accord exprès de

l'employeur.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier du repos auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit un complément de salaire dont le montant correspond à ses droits acquis.

Article 31 — Répartition des horaires sur une période de travail supérieure à la semaine

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les parties signataires constatent que l'environnement économique de l'entreprise et l'organisation du travail peuvent rendre nécessaire une organisation du travail sur une période supérieure à la semaine.

Les parties conviennent qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail pourra être répartie par l'employeur sur une période supérieure à la semaine et au plus égale au semestre.

Si une disposition contractuelle expresse le prévoit, cette répartition des horaires peut s'appliquer aux salariés à temps partiel.

À la fin de chaque période, l'employeur établit une programmation des horaires de travail pour la période suivante, service par service, après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette programmation est établie semaine par semaine sur la période considérée.

Néanmoins, en cas de répartition de la durée du travail se répétant à l'identique d'une période à l'autre, l'établissement d'une nouvelle programmation des horaires de travail et la consultation préalable du comité social et économique ne s'imposent que préalablement à la première mise en place ou en cas de modification de la répartition de l'horaire d'une période à l'autre.

La durée du travail effectif pour une semaine peut varier de 28 à 42 heures.

Au-delà de 42 heures hebdomadaires, les heures de travail effectuées sont des heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Cette programmation est affichée sur les lieux de travail ou portée à la connaissance de chaque salarié par tout autre moyen.

En cas de nécessité, la programmation peut être modifiée après consultation du comité social et économique s'il existe.

Les modifications doivent être portées à la connaissance des salariés concernés trois jours au moins à l'avance.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés sont avertis au moins 24 heures à l'avance et les instances représentatives sont informées lors de la réunion ordinaire suivante.

Dans tous les cas, les salariés à temps partiel reçoivent une information individuelle écrite au moins un mois avant application d'un changement d'horaire.

Déduction faite des heures effectuées au-delà de 42 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires sont calculées au-delà de la durée légale appréciée en moyenne sur la période considérée.

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire hebdomadaire moyen supérieur ou inférieur sur la période considérée.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen hebdomadaire inférieur ou supérieur sur la période considérée.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Il est entendu que les entreprises ayant organisé la répartition de la durée du travail sous forme de cycles, conformément aux accords de branche du 1er avril 1993 conclus dans le champ des conventions collectives des employés et personnel de maîtrise et des cadres des commerces de quincaillerie, peuvent continuer à appliquer cette répartition dans le cadre des dispositions du présent article, sous réserve d'en respecter l'ensemble des dispositions.

Article 32 — Conventions individuelles de forfait en jours sur l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

Les dispositions du présent article revêtent un caractère supplétif.

Elles s'appliquent directement en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement instituant des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année.

En présence d'un tel accord, fixant les caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année dans l'entreprise où l'établissement, les dispositions prévues par le présent article ne s'appliquent pas.

A. Catégories de salariés concernés

Des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année peuvent être conclues, en application des présentes dispositions, avec :

– les salariés cadres classés au moins au niveau VII échelon 2 de la classification conventionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de

l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

– les salariés non-cadres itinérants, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité en dehors des locaux de l'entreprise, occupant des fonctions commerciales ou technico-commerciales classées au moins au niveau VI échelon 1 de la classification conventionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

B. Conclusion des conventions individuelles

L'accord du salarié à la conclusion de la convention individuelle de forfait en jours sur l'année est constaté par écrit, par une clause du contrat de travail ou un avenant à celui-ci, précisant le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

La convention individuelle de forfait comporte notamment :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- un rappel sur les règles relatives au respect des temps de repos.

La conclusion de la convention individuelle de forfait en jours sur l'année, pour un salarié dont la durée du travail était décomptée sur une base horaire, ne devra entraîner aucune baisse de salaire, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

C. Décompte de la durée du travail en jours et période de référence

Le nombre de jours travaillés dans l'année est fixé à 218 jours, incluant la journée de solidarité.

Le salarié et l'employeur pourront toutefois convenir ensemble d'un nombre de jours inférieur à ce plafond.

La période annuelle de référence est l'année civile.

Toutefois, l'entreprise pourra décider de retenir une autre période de 12 mois consécutifs, notamment en vue de faire coïncider la période de référence avec la période des congés payés.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours compris dans le forfait et le nombre maximum de jours travaillés sont augmentés à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les congés supplémentaires d'ancienneté dont bénéficie, le cas échéant, le salarié, sont déduits du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Les salariés concernés par le présent article devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel.

D. Rémunération, absences, arrivées et départs en cours de période

Les salariés visés au présent article bénéficient d'une rémunération forfaitaire annuelle, en contrepartie de l'exercice de leur mission.

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler avant le terme de la période de référence en cours est déterminé compte tenu de la date réelle d'entrée du salarié dans l'entreprise, en proratisant le nombre annuel de jours travaillés.

En cas de départ en cours d'année, une régularisation des jours de repos au titre du forfait sera effectuée, le cas échéant, au prorata de la présence du salarié sur la période de référence.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle / 21,67 jours.

E. Renonciation aux jours de repos

Le salarié qui le souhaite pourra, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par avenant écrit à la convention de forfait, qui détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 15 %.

Dans cette hypothèse, le jour de travail supplémentaire, hors majoration, est valorisé en divisant le salaire mensuel de base par 21,67.

Afin de préserver la santé et le droit au repos des salariés visés par le présent article et d'organiser raisonnablement leur charge de travail, cette renonciation ne peut conduire le salarié à excéder une limite de 225 jours travaillés par an.

La renonciation aux jours de repos ne pourra conduire le salarié à méconnaître les règles légales, règlementaires et conventionnelles relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés et aux congés payés.

F. Modalités de décompte des journées travaillées

La durée du travail est décomptée, chaque année, par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié concerné.

Les salariés concernés communiqueront à leur responsable hiérarchique, par écrit et dans les 15 premiers jours de chaque mois, un document individuel de suivi comportant le calendrier du mois écoulé, signé, faisant apparaître la qualification des jours de repos soit en repos hebdomadaires, soit en congés payés, soit en jours de repos au titre du forfait.

Le document individuel de suivi est visé et conservé par l'employeur. Une copie en est remise au salarié.

G. Encadrement et suivi de la charge de travail

Compte tenu de l'exigence de protection de la sécurité et de la santé des salariés visés par le présent article, l'amplitude et la charge de travail des salariés soumis au régime du forfait en jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À cet effet, le responsable hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

Ce suivi régulier s'effectue chaque mois à l'occasion de la transmission par le salarié du document individuel de suivi. Dans ce cadre, le

responsable hiérarchique s'assure, au regard de l'organisation effective de l'activité du salarié, que :

- l'amplitude et la charge de travail sont raisonnables ;
- qu'elles permettent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;
- que les règles de repos minimal sont respectées ;
- que le cumul des jours de travail et des jours de repos permettent la prise de l'ensemble des jours de repos avant le terme de la période annuelle de référence.

Le responsable hiérarchique atteste de la réalisation de ce suivi par une mention en ce sens sur le document individuel de suivi.

Lorsqu'est constatée par le responsable hiérarchique (notamment à l'occasion du suivi régulier évoqué ci-dessus) ou le salarié une surcharge de travail, une analyse de la situation sera conjointement menée et, le cas échéant, les mesures nécessaires pour y remédier seront prises afin que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, que le travail de l'intéressé soit réparti dans le temps de façon satisfaisante et qu'en tout état de cause, les durées minimales de repos et le nombre annuel de jours travaillés soient respectés.

Il est rappelé que :

- les salariés concernés doivent bénéficier et respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- en aucun cas le salarié ne doit être conduit à travailler plus de six jours au cours d'une même semaine ;
- le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En tout état de cause, les salariés soumis aux dispositions du présent article devront observer une amplitude quotidienne maximale de 13 heures.

Afin que le salarié puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, celui-ci devra définir en début de période de référence le calendrier prévisionnel de répartition des jours de repos sur la période considérée, en prenant en compte les impératifs liés, d'une part, à la réalisation de sa mission et, d'autre part, au bon fonctionnement du service auquel il est rattaché et plus généralement à celui de l'entreprise.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

Cette organisation prévisionnelle est communiquée au responsable hiérarchique.

Elle n'a aucun caractère définitif et est susceptible d'évoluer compte tenu de l'activité.

Par ailleurs, un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

À sa demande, un salarié visé par le présent article peut également bénéficier d'un entretien supplémentaire lorsqu'un délai de plus de six mois s'est écoulé depuis son dernier entretien.

L'entretien annuel individuel porte notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos ;
- la répartition de ses temps de repos sur l'année ;
- l'organisation du travail dans son service et dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- l'exercice du droit à la déconnexion ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu individuel visé par le salarié et le responsable hiérarchique.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, dans le cadre de la consultation annuelle du comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

H. Jours de repos au titre du forfait

Les jours de repos au titre du forfait sont pris à l'initiative des salariés en tenant compte des besoins de l'activité.

Les jours de repos au titre du forfait doivent être pris impérativement dans la période de référence, de façon à respecter le plafond annuel de jours travaillés.

Ils ne peuvent faire l'objet d'un report au-delà de la période de référence.

I. Modalité d'exercice du droit à la déconnexion des salariés au forfait annuel en jours

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication mises à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle. À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que durant l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent article implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion lors du repos

Article 33 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

Les employeurs ont la possibilité de mettre en œuvre des horaires à temps partiel dans les conditions définies par les articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

A. Contrat de travail à temps partiel

Cette mise en œuvre est précédée d'une consultation du comité social et économique.

En l'absence d'une représentation du personnel dans l'entreprise, l'inspection du travail compétente est préalablement informée.

Des horaires de travail à temps partiel peuvent également être mis en place à la demande des salariés.

Les salariés intéressés adressent une demande par lettre recommandée à leur employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour répondre.

En cas de refus, l'employeur explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée du travail sur la semaine, le mois ou la période définie conformément à l'article 31 de la présente convention collective ;
- la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification, ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Lorsqu'il est fait application de l'article 31 de la présente convention collective, la répartition de la durée du travail sur la période définie au contrat ne figure pas au contrat et est communiquée individuellement par écrit au salarié concerné au moins un mois avant le début de chaque période. Le salarié donne reçu de cette communication ;
- la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires.

L'avenant au contrat de travail dit « avenant de complément d'heures » mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

Les parties rappellent que :

- toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir ;
- si les conditions fixées par l'article L. 3123-12 du code du travail sont réunies, le refus de modification de la répartition de sa durée du travail de la part du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

B. Engagements des entreprises en matière de temps partiel

- Égalité de traitement des salariés à temps partiel :

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

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

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

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

- Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein ou à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimum légale :

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 du code du travail ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou présentant des caractéristiques différentes.

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

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail ou une actualisation de son contrat de travail, signé des deux parties, précisera les nouvelles conditions d'emploi.

En cas de pluralité de demandes pour un même emploi disponible, à compétences égales, le choix opéré par l'employeur sera déterminé en fonction de critères objectifs (par exemple et sans exhaustivité ni ordre de priorité : durée de travail contractuelle, situation familiale, ancienneté, demande déjà différée, cumul d'emplois ...).

En cas de contestation, l'employeur communiquera les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix.

Conformément à l'article L. 3123-15 du code du travail, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

C. Durée minimale du travail

Durée minimale légale

La durée minimale légale du temps de travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou le cas échéant, son équivalent mensuel ou son équivalent calculé sur la période prévue par l'article 31 de la présente convention collective ou par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Une durée inférieure à cette durée légale peut s'appliquer :

- 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent ;
- 4° Aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 ou L. 5132-15-1 du code du travail, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 du même code.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale prévue au premier alinéa de l'article L. 3123-7 du code du travail. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Il est rappelé que les dispositions légales susmentionnées ne constituent qu'un simple rappel à la loi et non des dispositions conventionnelles et qu'elles sont donc susceptibles d'évoluer en cas de modifications légale ou réglementaire.

Dérogation conventionnelle à la durée minimale légale

Outre les dérogations légales énumérées ci-dessus, une durée inférieure à la durée minimale légale de 24 heures pourra s'appliquer pour les agents techniques d'entretien : la conclusion d'un contrat d'une durée de travail minimale de trois heures hebdomadaires est possible, sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à la durée légale de 24 heures.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

D. Interruptions d'activité

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés à temps partiel ne subissent pas :

- 1° Plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- 2° Une interruption supérieure à deux heures.

Sous réserve qu'un accord d'entreprise définisse les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée, une interruption de trois heures maximum sera néanmoins possible dans les situations suivantes :

- fermeture du point de vente pour une durée supérieure à deux heures ;
- sur demande expresse du salarié pour convenance personnelle.

Les entreprises de la branche devront veiller à :

- regrouper les horaires de travail des salariés à temps partiel en journée ou demi-journées régulières ou complètes avec une durée minimale quotidienne de travail de trois heures par demi-journées ;
- ce que la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées permettent à un salarié souhaitant compléter son activité de cumuler plusieurs activités.

E. Heures complémentaires

Recours aux heures complémentaires

Il est rappelé que les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée dans son contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise.

Le contrat de travail doit prévoir l'éventualité du recours aux heures complémentaires et mentionner dans quelles limites les heures complémentaires peuvent être effectuées par le salarié.

À défaut, l'employeur ne peut exiger du salarié l'accomplissement d'heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder un tiers de la durée prévue au contrat.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail fixée au contrat et dans la limite du tiers de la durée contractuellement prévue donnent lieu à une majoration de 25 %.

F. Recours aux avenants de complément d'heures

Les entreprises de la branche qui souhaitent confier à un salarié formé, un accroissement des tâches ou le remplacement d'un salarié absent, auront la possibilité, avec l'accord de ce dernier, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée de travail prévue au contrat.

Les salariés volontaires informeront l'employeur de leur souhait de bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Les avenants seront accordés en priorité aux salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée occupant le même poste ou un poste équivalent souhaitant augmenter leur temps de travail, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

En cas de pluralité de demandes d'un avenant de complément d'heures, à compétences égales, le choix opéré par l'employeur sera déterminé en fonction de critères objectifs (par exemple et sans exhaustivité ni ordre de priorité : durée de travail contractuelle, situation familiale, ancienneté, demande déjà différée, cumul d'emplois ...).

En cas de contestation, l'employeur communiquera les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix.

Encadrement du recours aux avenants de complément d'heures

Le complément d'heures ne pourra être prévu que par un avenant et en aucun cas par le contrat initial.

L'avenant de complément d'heures ne peut être imposé au salarié : le refus du salarié ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

L'avenant temporaire devra être signé par les deux parties et mentionner notamment : le motif, la durée de l'avenant (sauf terme imprécis en cas de remplacement d'un salarié absent), le volume de complément d'heures sur la période concernée, la répartition des heures entre les journées et demi-journées, et/ ou les semaines, la majoration du taux horaire prévue ci-après.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à 8 par an et par salarié, et est limité à 18 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant prend fin de plein droit à l'échéance du terme fixé à l'avenant ou à la fin de l'absence de la personne remplacée en cas de terme imprécis.

À l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée de travail initiale, telle que fixée dans son contrat avant l'entrée en vigueur dudit avenant, sans pouvoir opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur.

Rémunération des heures accomplies dans le cadre de l'avenant de complément d'heures

Les heures accomplies dans le cadre de l'avenant de complément d'heures donneront lieu à une majoration du taux horaire de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée déterminée par l'avenant de complément d'heures seront majorées de 25 %.

Chapitre VI Congés et absences

Article 34 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 5 mars 2026

A. Durée des congés

Chaque année, le salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de trente jours ouvrables, sous réserve des dispositions des articles 35 et 36 de la présente convention collective.

Le point de départ de la période annuelle de référence pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Une autre date peut néanmoins être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Sauf accord d'entreprise en disposant autrement, sont prises en compte pour le calcul de la durée du congé les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, par une disposition légale ou réglementaire ou par la présente convention collective et notamment :

- la durée des périodes de congé payé ;
- la durée du congé maternité ou d'adoption ;
- la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- la durée du congé de solidarité familiale ;
- la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ;
- la durée de l'absence liée à la participation du salarié aux réunions paritaires de branche dans les conditions prévues à l'article 9.B de la présente convention collective ;
- la durée des congés pour événements familiaux visés à l'article 37 de la présente convention collective ;
- la durée des contreparties obligatoires en repos dues au titre des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, telles que prévues par l'article 30 de la présente convention collective ;

- les jours de repos accordés dans le cadre de l'article 32 de la présente convention collective ou, le cas échéant, au titre d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, l'acquisition s'effectuant conformément aux dispositions légales ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'exercice d'un mandat électif local, pour les élus mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3142-88 du code du travail, dans la limite de deux mandats consécutifs ;
- les heures non travaillées au titre de l'activité partielle.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, par une disposition légale ou réglementaire ou par la présente convention collective ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé du salarié plus que proportionnelle à la durée de celles-ci.

B. Prise des congés

La période de prise des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À l'intérieur de la période des congés, sauf en cas de fermeture de l'entreprise pour congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique, en tenant compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les périodes de vacances scolaires seront accordées prioritairement aux salariés dont les enfants fréquentent l'école.

L'employeur communique au salarié les dates de son congé principal deux mois au moins avant la date prévue du départ. L'ordre des départs en congé est affiché dans les mêmes conditions.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés pourront être modifiés au cours du mois précédant la date prévue du départ. Il pourra en aller ainsi, notamment, en cas de modification des dates des congés préalablement à une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle. Le cas échéant, l'employeur en informe le comité social et économique.

En cas de modification de l'ordre et des dates de départ au cours du mois précédant la date prévue de départ du salarié, l'employeur prend à sa charge les frais occasionnés à celui-ci, le cas échéant, par l'annulation de son voyage (transport et hébergement), sur justification des frais restant à sa charge.

C. Fractionnement du congé principal

Un congé continu d'une durée d'au moins douze jours ouvrables consécutifs et d'au plus 24 jours ouvrables consécutifs doit être pris pendant la période visée au B du présent article. Il peut être dérogé individuellement à la limite de 24 jours ouvrables consécutifs pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Les jours restant dus peuvent être attribués pendant ou en dehors de cette période.

Le congé principal peut être fractionné dans les conditions prévues par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Lorsque l'employeur est à l'origine du fractionnement du congé principal, sont attribués les congés supplémentaires suivants :

- deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six hors cinquième semaine et congés supplémentaires visés aux articles 35 et 36 de la présente convention collective ;
- un jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours hors cinquième semaine et congés supplémentaires visés aux articles 35 et 36 de la présente convention collective.

Lorsque le fractionnement résulte d'un souhait du salarié, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Article 35 — Congés supplémentaires d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

- un jour ouvrable après quinze ans d'ancienneté ;
- deux jours ouvrables après vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours ouvrables après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Le congé supplémentaire est acquis dans les mêmes conditions que le congé légal.

Ce congé, s'il est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun congé supplémentaire pour fractionnement dans le cadre du C de l'article 34 de la présente convention collective.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté s'apprécie au 1er juin de chaque année (soit à l'expiration de la période de référence).

Article 36 — Salariés travaillant en sous-sol

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les salariés comptant un an d'ancienneté et travaillant dans les sous-sols bénéficieront d'un jour supplémentaire de congé payé par période de trois mois passés en permanence dans les sous-sols.

Ce congé ne pourra, sauf accord de l'employeur, être accolé au congé principal et s'il est pris en dehors du 1er mai au 31 octobre, il ne donnera lieu à aucun congé supplémentaire pour fractionnement.

Article 37 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

Le salarié bénéficie, sur demande dûment justifiée et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, sans réduction de la rémunération, dans les limites ci-après, exprimées en jours ouvrables consécutifs :

- pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : cinq jours dont le jour de la cérémonie ou de la conclusion ;
- pour le mariage d'un enfant : deux jours dont le jour de la cérémonie ;
- pour une naissance survenue à son foyer : trois jours, bénéficiant au père et, le cas échéant, au conjoint ou au concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs). Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : trois jours ;
- en cas de décès d'un enfant : 12 jours, portés à 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé est accordé, le cas échéant, sans préjudice du congé de deuil tel que prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables ;
- en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin : cinq jours ;
- en cas de décès du père ou de la mère : trois jours ;
- en cas de décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents ou d'un petit enfant : trois jours ;
- en cas de décès des grands-parents : un jour. Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de trois cents kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire non rémunérée d'un jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : cinq jours ;
- en cas de déménagement : un jour tous les cinq ans après six mois d'ancienneté.

Les congés visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 38 — Congé pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical mentionnant que la présence du père ou de la mère est nécessaire, d'un enfant de moins de dix-huit ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée du congé est de sept jours calendaires au plus par an et ce quel que soit le nombre d'enfants dont le salarié assume la charge.

En cas d'hospitalisation d'au moins sept jours d'un enfant de moins de dix ans, la durée maximale du congé pourra être portée à quinze jours calendaires, dans la limite de la durée réelle d'hospitalisation.

Pendant la durée du congé, le salarié bénéficiera du maintien de la moitié de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le congé prévu par le présent article ne peut être cumulé avec le bénéfice du congé légal pour enfant malade non rémunéré.

En outre, le salarié ne peut bénéficier du congé pour enfant malade selon les modalités prévues par le présent article lorsque son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise en bénéficie déjà. Il peut néanmoins en bénéficier, s'il le souhaite, sous les conditions et dans les limites prévues par la loi.

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie du congé de présence parentale dans les conditions prévues par le code du travail.

En outre, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, ainsi que tout salarié ayant été désigné comme personne de confiance, bénéficie du congé de solidarité familiale dans les conditions prévues par le code du travail.

Enfin, le salarié dont le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge, le collatéral jusqu'au quatrième degré ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, bénéficie du congé de proche aidant dans les conditions prévues par le même code.

Article 39 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les jours fériés sont ceux considérés comme tels par la législation en vigueur.

À la date de la signature de la présente convention, sauf accord d'entreprise en disposant autrement, les jours légalement fériés sont les

suivants :

- jour de l'An (1er janvier) ;
- Lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- Fête nationale (14 juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- Armistice de la guerre 1914-1918 (11 novembre) ;
- Noël (25 décembre).

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

Le chômage d'un jour férié n'a pas d'incidence sur la rémunération.

Le travail d'un jour férié autre que le 1er Mai donne lieu aux majorations prévues à l'article 48 de la présente convention collective.

Chapitre VII Rupture du contrat de travail

Article 40 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'une des parties contractantes, au-delà du terme de la période d'essai, les parties respecteront un préavis dans les conditions prévues au présent article.

A. Durée

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, celui-ci respecte, sauf en cas de faute grave ou lourde du salarié, privative du préavis, un préavis de :

- pour les employés :
 - un mois jusqu'à deux ans d'ancienneté ;
 - deux mois après deux ans d'ancienneté ;
- pour les agents de maîtrise : deux mois ;
- pour les cadres : trois mois.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, celui-ci respecte un préavis de :

- pour les employés :
 - un mois jusqu'à vingt ans d'ancienneté ;
 - deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- pour les agents de maîtrise : deux mois ;
- pour les cadres : trois mois.

Le non-respect du préavis par l'une des parties sans le consentement de l'autre partie ouvre droit au profit de cette dernière à une indemnité compensatrice égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler jusqu'au terme du préavis.

La dispense de préavis par l'employeur ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler jusqu'au terme du préavis, ainsi qu'à tous les avantages dont il bénéficiait antérieurement. Elle n'a pas pour effet d'avancer ce terme.

Lorsque le salarié licencié qui exécute son préavis justifiera avoir retrouvé un emploi, il pourra être mis fin au préavis avant son terme d'un commun accord des parties sans que le salarié ne soit redevable d'une indemnité compensatrice. L'employeur est alors libéré, à compter du départ effectif du salarié, de son obligation de verser le salaire.

B. Heures pour recherche d'emploi

Au cours du préavis exécuté, en cas de licenciement, le salarié pourra s'absenter pour rechercher un emploi pendant un nombre d'heures fixé à deux heures par jour travaillé, cette durée étant calculée au prorata de la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences est déterminée en accord avec l'employeur. Elles pourront, en accord avec l'employeur, être bloquées à la fin de chaque semaine, à la fin de chaque mois, ou en fin de préavis.

À défaut d'accord, les deux heures pour recherche d'emploi sont prises à la fin de chaque journée de travail.

Elles seront en outre limitées à la période pendant laquelle l'intéressé n'aura pas encore retrouvé un nouvel emploi.

Article 41 — Licenciement collectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

En cas de licenciement collectif pour motif économique, les critères retenus par l'employeur pour fixer l'ordre des licenciements doivent notamment prendre en compte :

- les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté ;

- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.

Cet ordre n'est pas préférentiel. Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sont définis par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le salarié licencié souhaitant connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi. L'employeur y répond par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé dans les dix jours suivant la présentation de la demande.

Article 42 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Le salarié licencié comptant huit mois d'ancienneté, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté (dès la première).

Elle est fixée à :

- 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté (dès la première), s'il a au moins 8 mois d'ancienneté, jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité, il est tenu compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute soumise à cotisations des douze derniers mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 43 — Mise à la retraite par l'employeur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Dispositions générales

La rupture par l'employeur du contrat de travail d'un salarié dans les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail ne constitue pas un licenciement.

L'employeur devra respecter le préavis prévu à l'article 40 de la présente convention collective en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, à savoir :

- pour les employés :
 - un mois jusqu'à deux ans d'ancienneté ;
 - deux mois après deux ans d'ancienneté ;
- pour les agents de maîtrise : deux mois ;
- pour les cadres : trois mois.

B. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 44 — Départ volontaire à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

A. Dispositions générales

Le départ volontaire d'un salarié de l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ne constitue pas une démission.

Le salarié demandant son départ à la retraite devra notifier sa décision par écrit à l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise contre décharge, en respectant un préavis déterminé comme suit :

- pour les employés :
 - - un mois jusqu'à vingt ans d'ancienneté ;
 - - deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- pour les agents de maîtrise et les cadres :
 - - un mois jusqu'à deux ans d'ancienneté ;
 - - deux mois à partir de deux ans d'ancienneté.

B. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié à la retraite pour bénéficier d'une pension vieillesse lui ouvre droit à une indemnité déterminée comme suit :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence pour le calcul de cette indemnité est identique à celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le paiement de l'indemnité de départ volontaire sera effectué par l'employeur dans le mois qui suit la date du départ effectif du salarié à la retraite. Toutefois, lorsque l'indemnité est d'un montant supérieur à deux mois de salaire, le paiement pourra s'effectuer en deux mensualités

au plus, sans que le premier versement ne puisse être inférieur à deux mois de salaire.

Chapitre VIII Maladie, accident et maternité

Article 45 — Maladie ou accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

A. Dispositions générales

En cas d'absence consécutive à une maladie ou un accident, le salarié doit informer immédiatement l'employeur.

Il doit, de plus, fournir à l'employeur un avis d'arrêt de travail dans les 48 heures.

B. Indemnisation

a) Conditions

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, tout salarié comptant au moins un an d'ancienneté, s'il est employé ou agent de maîtrise, ou ayant au moins six mois d'ancienneté, s'il est cadre, et sous réserve : (1)

- d'avoir averti le plus rapidement possible son employeur ; (1)
 - d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ; (1)
 - d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'espace économique européen, (1)
- bénéficie du maintien de sa rémunération dans les limites prévues au c du présent article, sous déduction des indemnités journalières servies par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

b) Délai de carence

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation prévues au c du présent article courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle.

Dans les autres cas, excepté en cas d'hospitalisation de plus d'un jour, il est fait application du délai de carence défini au 1° de l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

L'accident de trajet est assimilé à la maladie d'origine non professionnelle.

c) Taux et durée

L'indemnisation prévue au a du présent article est versée dans les conditions prévues par les tableaux ci-après, en pourcentage de la rémunération, brute ou nette selon le cas, que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pour les employés et le personnel de maîtrise :

Ancienneté	Maintien du salaire à 90 % du salaire brut	Maintien du salaire à 66,66 % du salaire brut
Après 1 an	30 jours	30 jours
Après 3 ans	60 jours	-
Après 6 ans	60 jours	40 jours
Après 9 ans	90 jours	-
Après 11 ans	90 jours	30 jours
Après 20 ans	90 jours	90 jours

Pour les cadres :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 % du salaire net	Maintien du salaire net
Après 6 mois	30 jours	-
Après 1 an	30 jours	+ 30 jours à 66,66 %
Après 2 ans	90 jours	-
Après 3 ans	90 jours	+ 30 jours à 75 %
Après 9 ans	90 jours	+ 60 jours à 75 %
Après 12 ans	90 jours	+ 90 jours à 75 %
Après 15 ans	90 jours	+ 150 jours à 75 %

Les durées d'indemnisation ci-dessus sont prévues par année civile.

Si plusieurs maladies ou accidents ont été indemnisés au cours de l'année civile, la durée totale d'indemnisation n'excédera pas les limites indiquées dans les tableaux ci-dessus.

Lorsque l'arrêt de travail sera à cheval sur deux années civiles ou plus, il ne pourra donner lieu à une indemnisation plus longue que les durées prévues ci-avant.

Lorsque les indemnités journalières servies par la sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, de l'hospitalisation ou d'une sanction par la caisse du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnité complémentaire.

Les indemnités prévues par le présent article ne pourront conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des indemnités journalières servies par la sécurité sociale et par les régimes complémentaires de prévoyance, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté, telle que définie à l'article 27 de la présente convention collective, prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour de l'absence.

(1) Les alinéas 1,2,3 et 4 du paragraphe « a/-Conditions » du paragraphe « B/ Indemnisation » de l'article 45 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 1226-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

Article 46 — Maternité ou adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Dispositions générales

La durée du congé de maternité prévu aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail et du congé d'adoption prévu aux articles L. 1225-37 et suivants du code du travail est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Elle est prise intégralement en compte dans l'ancienneté du salarié.

Les conditions dans lesquelles les femmes en état de grossesse bénéficient de réductions d'horaire, et dans lesquelles les salariés bénéficient d'un rattrapage salarial et peuvent accéder à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont fixées par l'annexe relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

B. Complément de salaire

Pendant les périodes de congé de maternité ou d'adoption prévues aux articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail, les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale et ayant au moins un an d'ancienneté bénéficieront d'une indemnité dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des indemnités journalières servies par la sécurité sociale et par les régimes complémentaires de prévoyance, ils perçoivent l'équivalent du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité complémentaire s'apprécie au premier jour du congé de maternité ou d'adoption.

Chapitre IX Salaires

Article 47 — Salaires minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Le barème des salaires minima fait l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article 48 — Majorations diverses

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

A. Travail d'un jour férié

À l'exception du premier mai qui est soumis à une législation spécifique, les heures de travail effectuées un jour férié donnent lieu à une majoration de salaire de 100 %.

B. Travail exceptionnel de nuit

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures par un salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit visé à l'article L. 3122-5 du code du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les majorations prévues au A et B ne sont pas cumulables.

Annexes

Annexe 1 Classification des emplois et rémunération annuelle garantie

Article 1er — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

- 1.1. La classification s'applique à toutes les entreprises et tous les salariés relevant de la présente convention collective.
- 1.2. La classification a pour objet de classer objectivement et de hiérarchiser de façon cohérente toutes les catégories et fonctions

caractéristiques des emplois de la profession.

1.3. La classification intègre :

- la diversité des critères à partir desquels sont organisées les entreprises : taille – produits – clientèles – modes de vente – localisations ;
- l'évolutivité technologique affectant le mode d'exercice et la nature des postes ;
- les perspectives d'évolution de carrière en fonction des postes disponibles, de l'expérience acquise.

1.4. La pérennité et le développement des emplois requièrent que ceux-ci soient exercés en visant une qualité optimale du service assuré à la clientèle d'après les procédures en vigueur dans chaque entreprise.

1.5. L'organisation du travail tient compte de la possibilité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude des salariés.

Chaque poste comporte une fonction dominante et la possibilité de recourir à des travaux annexes, réguliers ou occasionnels.

Article 2 — Méthodologie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La grille de classification se décompose en niveaux et échelons et comprend trois catégories hiérarchiques : employés, personnel de maîtrise et cadres.

2.1. La grille de classification comprend 9 niveaux :

Employés de magasins et de bureaux	Niveau I
	Niveau II
	Niveau III
	Niveau IV
Agents de maîtrise	Niveau V
	Niveau VI
Cadres	Niveau VII
	Niveau VIII
	Niveau IX

2.2. Échelons :

Pour les employés et le personnel de maîtrise, chaque niveau comporte trois échelons :

- 1° échelon = connaissance de base du poste ;
- 2° échelon = pratique de l'emploi suffisante pour exécuter correctement les tâches du poste pour les employés ou pour réaliser un programme pour la maîtrise ;
- 3° échelon = grande expérience de l'emploi et polyvalence.

2.3. Le classement effectué est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles de chaque emploi. Il s'appuie sur l'évaluation des exigences requises pour accomplir ses tâches constitutives.

2.4. Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut qu'il réponde aux exigences requises pour chacun des « critères classants » de ce niveau et pas seulement à un seul.

Pour qu'un emploi soit situé à un échelon donné, il faut qu'il réponde au minimum aux conditions requises pour les échelons moindres.

2.5. Sous réserve de polyvalence, notamment dans les petites entreprises, la fonction principale d'un emploi peut être rattachée à l'une des filières suivantes :

- commercial : achat – vente – après-vente ;
- logistique : stockage – magasinage – transport ;
- administratif : gestion commerciale – comptabilité – informatique – services généraux.

2.6. La classification, par rapport à un niveau et à un échelon donné, se réfère aux critères classants suivants :

- type d'activité et degré de complexité des tâches ;
- étendue des responsabilités et degré d'autonomie ;
- nature et degré de connaissances.

La classification correspondante fait l'objet d'un tableau figurant à la fin de la présente annexe.

2.7. Chaque salarié se voit attribuer la classification de l'emploi auquel il est affecté. L'appellation dudit emploi, le niveau et l'échelon correspondant doivent figurer sur le contrat d'embauche et le bulletin de paye.

2.8. Cette même formalisation est appliquée lors des modifications résultant :

- soit de l'évolution de carrière du salarié ;
- soit de l'évolution technologique des postes.

2.9. La mise en œuvre de la présente classification ne pourra entraîner, notamment pour la détermination de la rémunération minimum, la prise en considération de niveaux/échelons autres que ceux figurant dans la présente convention collective.

Article 3 — Grille de salaires mensuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La grille des minima mensuels fait l'objet d'une négociation annuelle.

Article 4 — Rémunération annuelle garantie pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

Une rémunération annuelle garantie (RAG) est mise en place pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté et correspond au minimum conventionnel annuel à assurer à ces salariés.

La RAG s'apprécie par année civile.

Les modalités de son calcul sont les suivantes :

La RAG est déterminée pour chaque niveau d'emploi et chaque échelon selon la formule de calcul suivante pour un salarié à temps complet présent toute l'année :

- minimum conventionnel mensuel × 12 mois majoré de 2 % et augmenté de :
- - 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- - 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- - 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- - 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- - 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Les salaires versés au cours d'une année civile ne pourront pas être inférieurs à ce qu'ils auraient été en application de la réglementation sur le Smic majorée des mêmes pourcentages que ci-dessus (2 % augmentés de 3 % ou 6 % ou 9 % ou 12 % ou 15 %). (1)

Pour un salarié présent seulement une partie de l'année, un calcul au prorata est effectué.

Pour un salarié à temps partiel, un prorata par rapport à son temps de travail est également effectué.

En cas de changement de niveau et/ ou échelon en cours d'année, ou de remplacement temporaire, la RAG est, de même, calculée pro rata temporis.

Au mois de décembre de chaque année, une comparaison entre le salaire annuel perçu par chaque salarié et le montant de la RAG correspondant au niveau d'emploi est effectuée pour déterminer si un complément de salaire doit être versé.

Pour effectuer cette comparaison, certaines sommes perçues par les salariés ne sont pas prises en compte, à savoir :

- les remboursements de frais professionnels ;
- les heures supplémentaires et leurs majorations ;
- les heures complémentaires et leurs majorations ;
- les indemnités pour travail de nuit, dimanches, et jours fériés ;
- les éventuelles sommes versées au titre de la participation ou l'intéressement.

Pour les salariés employés sous contrat de travail à durée déterminée, ne sont pas non plus prises en compte les indemnités de précarité et les indemnités compensatrices de congés payés.

Toutes les autres sommes perçues par les salariés au titre de l'année de référence sont prises en compte dans la comparaison y compris les indemnités journalières de la sécurité sociale ou servies par un organisme de prévoyance.

• Cas particuliers :

1. Congés payés

Les indemnités de congés payés versées quand les salariés sont en vacances sont bien sûr prises en compte dans la rémunération à comparer à la RAG – que ces indemnités soient versées selon la règle du 1/10 ou celle du maintien de salaire.

En revanche, les indemnités compensatrices de congés payés versées aux salariés ne prenant pas effectivement de congés – c'est-à-dire essentiellement les indemnités versées lors de la rupture du contrat – ne sont pas prises en compte.

2. Absences

Si l'absence donne lieu à un maintien de salaire en totalité, elle n'a aucune incidence sur le calcul de la RAG (par exemple absences pour congés pour événements familiaux – ou absences pour maladie indemnisées à 100 %).

Si l'absence ne donne lieu à aucun maintien ou ne donne lieu qu'à un maintien partiel de la rémunération, la RAG est réduite en proportion (par exemple, congés spéciaux à demi-salaire de la convention collective pour garde d'un enfant malade).

Pour les 3 jours de carence en cas de maladie par exemple, la RAG est réduite de 3/360.

Tableaux de classification des emplois par référence aux critères classants

1. Employés

Niveau	Activité	Responsabilité. Autonomie	Connaissances générales
I	Tâches simples	Exécution du travail conforme aux consignes précises Respect des procédures Contrôle par un supérieur	Aucune formation spécifique nécessaire
II	Réalisation de travaux peu qualifiés et diversifiés	Exécution du travail conforme aux instructions générales Niveau auto-contrôle	Diplôme niveau V BEP – CAP ou expérience professionnelle équivalente
III	Réalisation de travaux qualifiés et diversifiés	Initiative dans le choix des méthodes et moyens pour réaliser une tâche Initiative dans la recherche de conformité	Diplôme niveau IV BP ou Bac pro ou expérience professionnelle équivalente
IV	Réalisation de travaux très qualifiés et très diversifiés	Initiative dans le choix des méthodes et moyens pour atteindre un objectif d'ensemble Possibilité responsabilités techniques, hiérarchiques et/ ou tutorales	Diplôme niveau III DUT ou BTS ou expérience professionnelle équivalente

2. Personnel de maîtrise

Niveau	Activité	Responsabilité - Autonomie	Connaissances générales
V	Réalisation des travaux les plus qualifiés d'une fonction ou d'une filière	Réalisation d'un programme d'ensemble Initiative dans le choix des moyens Responsabilités techniques et/ ou hiérarchiques	Diplôme niveau III DUT ou BTS avec expérience, ou expérience professionnelle équivalente
VI	Réalisation des travaux les plus qualifiés d'une fonction ou d'une filière	Participation à la conception et à l'exécution d'un programme Responsabilités techniques et/ ou hiérarchiques	Diplôme niveau III DUT ou BTS avec expérience, ou expérience professionnelle équivalente

Niveau	Catégorie	Responsabilité
VII	Cadre	Cadre administratif, commercial ou technique ayant, dans son domaine d'activité, la formation exigée pour le poste ou une solide expérience professionnelle et qui par délégation limitée de l'employeur engage l'entreprise : - échelon 1 : fonctions assurées à partir de directives précisant les moyens et les objectifs ; - échelon 2 : responsable devant déterminer lui-même les solutions adaptées et leurs modalités de mise en œuvre pour obtenir le résultat recherché ; - échelon 3 : responsable d'une unité ou d'un service.
VIII	Cadre	Cadre administratif, commercial ou technique ayant la formation exigée pour le poste ou une solide expérience professionnelle et qui, par une large délégation de l'employeur, a charge de diriger, coordonner et contrôler des salariés d'un niveau hiérarchique moins élevé pouvant comprendre des cadres : - échelon 1 : cadre ayant la responsabilité de la gestion et des résultats d'une unité de petite ou moyenne importance d'après une délégation fixant des objectifs et des moyens ; - échelon 2 : cadre ayant la responsabilité complète de la gestion et des résultats d'une unité importante d'après une délégation fixant des objectifs et des moyens ; - échelon 3 : cadre ayant la responsabilité de diriger et de coordonner plusieurs unités et participant à l'élaboration des plans stratégiques et budgets généraux de l'entreprise.
IX	Cadre supérieur	Cette catégorie comporte un seul échelon

Annexe 2 Salaires minima hiérarchiques

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Annexe 2

Salaires minima hiérarchiques

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques conventionnels, quelle que soit l'ancienneté, sont les suivantes, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveau I	Échelon 1	1 840,00 €
	Échelon 2	1 845,00 €
	Échelon 3	1 850,00 €
Niveau II	Échelon 1	1 855,00 €
	Échelon 2	1 865,00 €
	Échelon 3	1 875,00 €
Niveau III	Échelon 1	1 886,00 €
	Échelon 2	1 896,00 €
	Échelon 3	1 906,00 €
Niveau IV	Échelon 1	1 916,00 €
	Échelon 2	1 936,00 €
	Échelon 3	1 956,00 €

Personnel de maîtrise

Niveau V	Échelon 1	1 987,00 €
	Échelon 2	2 067,00 €
	Échelon 3	2 138,00 €
Niveau VI	Échelon 1	2 169,00 €
	Échelon 2	2 249,00 €
	Échelon 3	2 351,00 €

Cadres

Niveau VII	Échelon 1	2 922,00 €
	Échelon 2	3 134,00 €
	Échelon 3	3 402,00 €
Niveau VIII	Échelon 1	3 579,00 €
	Échelon 2	3 763,00 €
	Échelon 3	3 979,00 €
Niveau IX		4 753,00 €

La fixation des minima conventionnels prévus par la présente annexe ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation périodique de négociation des salaires effectifs en application de des articles L. 2242-1,1° et L. 2242-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux, dans la négociation de la présente annexe, ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précisent 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 à l'annexe relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, 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 partenaires sociaux rappellent que la négociation collective d'entreprise périodique (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. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-15 et L. 2242-17 du code du travail. De même, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Annexe 3 Régime de prévoyance complémentaire obligatoire non-cadres

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente annexe s'applique à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ou de tout autre texte qui lui serait substitué. Elle est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

Article 2 — Objet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La présente annexe décrit les caractéristiques de la couverture de référence en matière de prévoyance complémentaire dont bénéficient, de façon obligatoire, les salariés non-cadres visés à l'article 3 ci-après.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application visé ci-dessus doit être couvert par une couverture conforme aux garanties de référence instituées par la présente annexe.

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

- soit par l'application directe des présentes dispositions 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 la présente annexe ;
- 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 de la présente 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.

Article 3 — Bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

L'obligation résultant des présentes dispositions 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.

Article 4 — Suspension du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 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.

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'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (congé de reclassement, congé de mobilité...) ;
- 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.

Article 5 — Portabilité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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, non consécutive à une faute lourde, 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.

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.

Article 6 — Maintien des garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

6.1 Maintien des garanties en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance

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.

6.2 Maintien des garanties incapacité et invalidité

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).

6.3 Maintien des garanties décès

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 de la présente annexe.

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.

6.4 Revalorisation des prestations en cours de service en cas de changement d'organisme assureur

Les partenaires sociaux 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.

Article 7 — Assiette de calcul des cotisations et des prestations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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, composés 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 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le contrat de travail du salarié non-cadre est suspendu avec indemnisation, l'assiette de calcul des cotisations est déterminée comme suit, en fonction de la situation visée :

- pour le salarié en arrêt de travail et bénéficiaire 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, 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 bénéficiaire d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, y compris lorsqu'il est placé en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, la rémunération de référence visée ci-dessus correspond au montant de l'indemnité versée (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur) ;
- pour le salarié bénéficiaire d'un congé maternité ou paternité ou d'adoption, l'assiette de cotisation est établie sur la base de la rémunération de référence moyenne des douze 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 douze mois) précédant le mois de suspension du contrat de travail.

Pour le salarié non-cadre dont le contrat de travail est suspendu sans indemnisation, ayant demandé à bénéficier du maintien individuel des garanties prévu à l'article 4.1 de la présente annexe, l'assiette de cotisation est établie sur la base de la rémunération de référence moyenne des douze 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 douze 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 et correspond à la rémunération de référence ayant été soumise à cotisation au titre du contrat souscrit, telle que

définie à l'article 7.1 ci-dessus, plafonnée à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, la rémunération de référence servant de base au calcul des prestations est reconstituée sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation au titre du contrat souscrit.

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.

Article 8 — Les garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 7.1 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.

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 (articles L. 323-1 et suivants du code de la sécurité sociale) ou de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles (articles 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 évènements 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.

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 (articles 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 évènements 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 (articles 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 évènements 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 dans un tableau figurant en fin de la présente annexe.

(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 tiers personne (PC RTP) par la sécurité sociale.

(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.

Article 9 — Financement minimal de l'employeur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

L'employeur doit 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 de la présente annexe.

Ce financement minimum s'impose à tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

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 part égale entre l'employeur et le salarié non-cadre.

Article 10 — Organisme assureur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 11 — Notice d'information

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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.

Article 12 — Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Au titre du suivi de l'application de la présente annexe, 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 la ou les organisations d'employeurs représentative(s) 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 deux premières années sera assurée par un représentant patronal.

Le secrétariat de la commission est tenu par la ou les organisation(s) d'employeurs représentative(s).

Le rôle de la commission est de suivre l'application et l'évolution de la présente annexe et du régime complémentaire de prévoyance qu'elle institue, et notamment :

- de suivre la mise en œuvre pratique de la présente annexe dans les entreprises de la branche ;
- de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuaires, 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 de la présente annexe ;
- de proposer à la CPPNI les évolutions des garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance tel que défini dans la présente annexe.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'extension de la présente annexe pour faire le point sur son contenu.

Tableau de garanties de référence du régime complémentaire de prévoyance

Nature des garanties	Montants des prestations	
Capital décès - Invalidité absolue et définitive (IAD)	En pourcentage du salaire de référence [1]	
Capital décès – IAD toutes causes	Tranche 1 [1]	Tranche 2 [1]
Tout assuré quelle que soit la situation de famille	100 %	100 %
Incapacité temporaire de travail	En pourcentage du salaire de référence	
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie courante	Tranche 1	Tranche 2
Franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail	74,5 %	74,5 %
Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute) [2]		
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de la vie professionnelle	Tranche 1	Tranche 2
Franchise continue de 90 jours d'arrêt de travail	74,5 %	74,5 %
Cette franchise s'applique à chaque arrêt de travail (sauf rechute) [2]		
Invalidité	En pourcentage du salaire de référence	
Catégorie d'invalide	Tranche 1	Tranche 2
2e catégorie sécurité sociale	70 %	70 %
3e catégorie sécurité sociale	74,5 %	74,5 %
Incapacité permanente professionnelle (IPP)	En pourcentage du salaire de référence	
Taux d'incapacité permanente professionnelle	Tranche 1	Tranche 2
Taux égal ou supérieur à 66 %	74,5 %	74,5 %
Assistance	Oui	
[1] Conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la présente annexe. [2] Intervention après la franchise appliquée par le régime obligatoire de sécurité sociale. Les prestations arrêt de travail s'entendent y compris les prestations brutes de prélèvements sociaux versées par la sécurité sociale au titre de l'incapacité, et hors majoration pour tierce personne. En tout état de cause, le total des prestations perçues ne saurait excéder 100 % du salaire net d'activité.		

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 non-cadres ;
- de proposer aux petites entités économiques (TPE & PME), peu ou pas assurées, un régime de prévoyance complet, directement et facilement applicable en leur sein et à un coût adapté.

L'accord du 2 juillet 2020 conclu dans le champ 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 a constitué le résultat de cette réflexion et a instauré un cadre général de garanties de prévoyance complémentaire, applicable à tous les employeurs et salariés non-cadres (ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 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. La présente annexe succède à cet accord dont elle reprend les dispositions.

Les garanties objets de la présente annexe revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés relevant de la catégorie « employés et personnel de maîtrise », au sens de l'article 3 ci-après.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la couverture complémentaire en matière de prévoyance objet de la présente annexe, relève, pour sa mise en œuvre dans l'entreprise, de la seule responsabilité des employeurs.

Annexe 4 Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Diagnostic et objectifs

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22, II, 9° et L. 2241-17 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, ont convenu ce qui suit, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer les écarts de rémunération existant.

L'effectif des salariés de la branche demeure principalement masculin ; toutefois, la part de femmes qui représente 30,1 % de l'effectif, augmente. Les emplois administratifs sont très majoritairement occupés par des femmes, mais la proportion de femmes dans ces emplois diminue. L'effectif masculin reste prépondérant au sein des personnels de vente, qui représentent la plus grande part des salariés de la branche. Il en va de même s'agissant des emplois de la logistique. La branche maintient son objectif de rééquilibrage de la répartition des femmes et des hommes dans ses effectifs.

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

Par type de contrat, la situation des femmes n'apparaît pas plus précaire que celle des hommes. À l'inverse, l'effectif par catégorie professionnelle révèle que la proportion de cadres est supérieure chez les hommes (12 % de femmes sont cadres contre 18 % d'hommes). Il existe donc un retard dans l'avancement professionnel des femmes pour les postes de cadres. Les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif d'assurer l'équilibre de la progression des femmes et des hommes dans la classification conventionnelle. Chefs d'entreprise et lignes hiérarchiques doivent s'engager à assurer l'égalité des hommes et des femmes en matière de promotion professionnelle.

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

Faible aux premiers niveaux de rémunération de la convention collective, il apparaît au niveau III, s'accroît ensuite au fil des niveaux IV, et VI, pour devenir plus significatif dans la catégorie des cadres (niveaux VII et suivants).

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

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

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

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

Ils rappellent également que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les entreprises concernées transmettront leurs diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes prévus à l'article L. 2312-36, 2° du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective (indicateurs prévus au A du 2° de l'article R. 2312-8 ou aux I et II du 2° de l'article R. 2312-9 du code du travail).

Chapitre 1er Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 1er — Conciliation des vies professionnelle et familiale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

de fin de semaine ou les interruptions de travail.

Article 2 — Réduction d'horaire pour les femmes en état de grossesse

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

Article 3 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

La situation des salariés à temps partiel fera partie intégrante des négociations périodiques sur les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1. Égalité de traitement des salariés à temps partiel et à temps plein

Conformément aux dispositions du B de l'article 33 de la convention collective, les partenaires sociaux rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits notamment en matière d'ancienneté, de formation ou de promotion professionnelle.

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

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

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 du code du travail ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou présentant des caractéristiques différentes.

Les modalités selon lesquelles l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles et traite les candidatures correspondantes sont définies par le B de l'article 33 de la convention collective.

3.3. Durée maximale de coupure

Conformément aux dispositions du D de l'article 33 de la convention collective, les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés à temps partiel ne subissent pas :

1. Plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
2. Une interruption supérieure à deux heures.

Une interruption de trois heures maximum sera néanmoins possible dans les situations suivantes :

- fermeture du point de vente pour une durée supérieure à deux heures ;
- sur demande expresse du salarié pour convenance personnelle.

Les entreprises de la branche devront veiller à :

- regrouper les horaires de travail des salariés à temps partiel en journée ou demi-journées régulières ou complètes avec une durée minimale quotidienne de travail de trois heures par demi-journées ;
- ce que la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées permettent à un salarié souhaitant compléter son activité de cumuler plusieurs activités.

Article 4 — Accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

4.1. Accès à l'emploi

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

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

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

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

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

4.2. Accès à la formation professionnelle

4.2.1. Égalité d'accès

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

rémunération supérieurs.

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

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'annexe relative à la formation professionnelle, les femmes figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche, afin de pouvoir y accéder dans les mêmes conditions que les hommes.

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

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé de transition professionnelle, utilisation du compte personnel de formation pendant le temps de travail...), le refus ou le report de l'employeur, lorsqu'il est possible, doit être motivé.

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

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental total ou à temps partiel.

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

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale, du congé de soutien familial ou de proche aidant comptent parmi les périodes intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à informer les salariés en congé de maternité ou en congé parental sur leur droit à bénéficier, s'ils le souhaitent, de l'entretien professionnel à une date antérieure à la reprise de poste et à accéder à la formation professionnelle.

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

Le salarié a le droit de suivre, à son initiative, un bilan de compétences au cours d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant.

Dans ce cas, il n'est pas rémunéré mais bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 du code du travail pour les stagiaires de la formation professionnelle.

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de son congé parental d'éducation ou de sa période d'activité à temps partiel, à condition que le salarié renonce à son congé parental d'éducation ou à son activité à temps partiel pour élever un enfant.

4.2.4. Prise en compte des contraintes liées à la vie familiale

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

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

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

4.3. Accès à la promotion professionnelle

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

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

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

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

Chapitre II Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux ont adopté les mesures ci-après afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes existant au sein de la branche.

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

Article 5 — Égalité des rémunérations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

5.1. Portée du principe

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

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

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

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

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

5.2. Augmentations salariales

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

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

Article 6 — Rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

6.1. Majoration minimale de salaire

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

6.2. Base de calcul

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

Sont exclues de la base de calcul les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (salissures, travail de nuit, du dimanche...), les augmentations liées à une promotion entraînant un changement de catégorie, les primes exceptionnelles liées à la situation personnelle des salariés (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

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

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

Article 7 — Négociation et information dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

7.1. Obligation périodique de négocier

Les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues de négocier, selon une périodicité définie par l'accord prévu à l'article L. 2242-11 du code du travail ou, à défaut d'un tel accord, chaque année, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.

Ces négociations doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structures, comme notamment la plus forte représentation d'un sexe dans les emplois les plus qualifiés ou rémunérateurs, qui concourent aux écarts de rémunération.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 du code du travail adaptant le contenu des thèmes de négociation périodique obligatoire, l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, notamment en matière :

- de suppression des écarts de rémunération ;
- d'accès à l'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle ;
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel ;
- de mixité des emplois.

Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles

l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

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

Il est rappelé qu'en tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux stipulations de la présente convention collective et de ses annexes, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les partenaires sociaux rappellent que le dépôt d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs doit obligatoirement être accompagné d'un procès-verbal d'ouverture des négociations sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel qui fait l'objet d'un dépôt.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs mentionnés à l'article L. 1142-8 du code du travail (« index de l'égalité professionnelle ») se situent en-deçà de soixante-quinze points, la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées, après consultation du comité social et économique, par décision de l'employeur, qui fait l'objet d'un dépôt.

7.2. Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise

Les entreprises dont le comité social et économique exerce les attributions définies par les articles L. 2312-8 et suivants du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, sont tenues de mettre à la disposition du comité, dans le cadre de la base de données économiques et sociales, des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces informations sont notamment mises à disposition dans le cadre de la consultation récurrente du comité social et économique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les conditions prévues par les accords visés aux articles L. 2312-19 et L. 2312-21 du code du travail ou, à défaut, dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur doit publier chaque année, au plus tard le 1er mars, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par les articles D. 1142-2 et suivants du code du travail.

Ces indicateurs, ainsi que le niveau de résultat au regard de l'index de l'égalité professionnelle sont, accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, mis à la disposition du comité social et économique, dans la base de données économiques et sociales. Ces dispositions s'appliquent y compris lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Le cas échéant, l'information du comité social et économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Annexe 5 Insertion et formation professionnelle des personnes handicapées

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

En application des articles L. 2241-13 et D. 2241-3 du code du travail, les partenaires sociaux négocieront tous les trois ans au moins sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

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

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé permet aux intéressés de bénéficier des dispositions prévues par la présente annexe.

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

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 5212-10 du code du travail, les entreprises qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'ont occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi, n'ont passé aucun contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, d'un montant minimal fixé par décret, avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou n'ont appliqué aucun accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, verront la limite de leur contribution passer à 1 500 fois le Smic horaire.

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

Ils rappellent que les entreprises employant au moins 250 salariés (effectif déterminé selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale) doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La présente annexe ne constitue pas l'accord de branche agréé visé à l'article L. 5212-8 du code du travail. Elle ne dispense pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales.

Chapitre Ier Accès à l'emploi

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 1er — Non-discrimination à l'embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

Article 2 — Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
4. Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2 à L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, à savoir :
 - a) Invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
 - b) Victimes civiles de guerre ;
 - c) Sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
 - d) Victimes d'un acte de terrorisme ;
 - e) Personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - f) Personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
 - g) Conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin :
 - i. D'une personne mentionnée aux a à f ci-dessus décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations qu'ils définissent ;
 - ii. D'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - iii. D'un militaire invalide titulaire d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures, ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L. 131-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - h) Personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée aux a à f ci-dessus ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - i) Sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de 21 ans :
 - i. Orphelins de guerre et aux pupilles de la nation ;
 - ii. Enfants des personnes mentionnées aux a à f ci-dessus dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations qu'ils énumèrent ;
 - iii. Enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - j) Enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie ;
5. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991

relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

6. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

7. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Elles incitent les entreprises à s'adresser à Pôle emploi ainsi qu'aux MDPH (maisons départementales des personnes handicapées) et éventuellement aux ESAT.

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

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

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

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

Cette formation se déroulera pendant le temps de travail.

Le travailleur handicapé, lors de la visite d'information et de prévention, est orienté vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés doit être consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés.

Article 3 — Aménagements de poste

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

Le système d'alarme sonore prévu à l'article R. 4227-34 du code du travail doit être complété par un ou des systèmes d'alarme adaptés au handicap des personnes concernées employées dans l'entreprise en vue de permettre leur information en tous lieux et en toutes circonstances.

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

Les équipements fonctionnels du poste de travail doivent également pouvoir être atteints et utilisés par les travailleurs handicapés.

L'ergonomie du poste tient compte des spécificités du handicap. L'accès au poste de travail et l'évolution au sein de celui-ci doit être exempt d'obstacles d'ordre matériel.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Article 4 — Accès à l'entreprise et circulation dans les locaux de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux rappellent que les travailleurs handicapés doivent pouvoir accéder aisément à leur poste de travail ainsi qu'aux locaux sanitaires et aux locaux de restauration qu'ils sont susceptibles d'utiliser dans l'établissement.

Des installations sanitaires appropriées sont mises à la disposition des travailleurs handicapés.

Ils encouragent les entreprises à examiner, en liaison avec le médecin du travail et, le cas échéant, le comité social et économique, toute mesure de nature à faciliter l'accès à l'entreprise et la circulation dans les locaux de l'entreprise.

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

Article 6 — Aides de l'état et de l'Agefiph

Les partenaires sociaux rappellent que l'entreprise employant un ou plusieurs travailleurs handicapés est éligible à des aides financières servies par l'État ou l'Agefiph.

– aide à l'aménagement des postes de travail :

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

– aide destinée à compenser les surcoûts d'encadrement :

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

– aide destinée à compenser la lourdeur du handicap :

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

– aide de l'Agefiph :

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

– déduction de la contribution annuelle :

Sous certaines conditions, les dépenses supportées directement par l'entreprise en vue de favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire peuvent être déduites de la contribution annuelle.

Chapitre II Accès à la formation professionnelle

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 7 — Égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'annexe relative à la formation professionnelle, les personnes handicapées figurent au nombre des publics prioritaires de la formation professionnelle dans la branche.

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

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

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

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

Article 8 — Apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Par exception, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Ainsi, le contrat d'apprentissage peut être conclu sans limite d'âge.

Les apprentis auxquels la qualité de travailleur handicapé a été reconnue avant ou au cours de leur apprentissage peuvent, lorsque leur état l'exige, bénéficier d'une prolongation de leur contrat dont la durée peut être portée à 4 ans. Ils peuvent être autorisés, lorsqu'ils ne peuvent fréquenter utilement le centre de formation des apprentis, à suivre leur formation à distance, dans les conditions prévues par l'article R. 6222-50 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les chefs d'entreprise de moins de 250 salariés formant des apprentis afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat peuvent demander l'attribution de l'aide unique à l'apprentissage.

L'Agefiph peut également attribuer une aide à l'embauche lors de la signature d'un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée, pour une durée de 6 mois au minimum, et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire. Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €.

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

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

Article

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

Article 9 — Égalité d'accès à la promotion professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

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

Article 10 — Évolution du poste de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Les partenaires sociaux insistent sur le caractère préventif de cette recherche.

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

Article 11 — Maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu en cours de contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

- adaptation de l'ergonomie du poste ;
- introduction d'équipements adaptés ;
- aménagements d'horaires ;
- adaptation de la charge de travail ;
- entretien professionnel et bilan de compétence ;
- suivi d'actions de formation ;
- mise en place du télétravail si le poste le permet.

Chapitre IV Conditions de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 12 — Égalité salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 13 — Obligation d'aménagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Article 14 — Aménagements d'horaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

L'employeur, en liaison avec le médecin du travail et, le cas échéant, le comité social et économique, peut faire bénéficier le travailleur handicapé d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter son accès à l'emploi, son exercice professionnel ou le maintien dans son emploi.

Article 15 — Charge de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

L'employeur en liaison avec le médecin du travail et, le cas échéant, le comité social et économique, devra s'assurer lorsqu'il répartit les tâches et organise le travail, de ne pas faire peser sur le travailleur handicapé une charge de travail inadaptée.

Article 16 — Congé supplémentaire

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

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

Article 17 — Licenciement pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

En cas de licenciement collectif pour motif économique, pour fixer l'ordre des licenciements conformément à l'article 41 de la présente convention collective, les partenaires sociaux encouragent l'employeur à prendre tout particulièrement en compte la situation des travailleurs handicapés. Il en va de même en cas de licenciement individuel pour motif économique, dans le choix du salarié licencié.

Chapitre V Dispositions finales

Article 18 — Portée de la présente annexe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Il est expressément convenu, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, que les accords d'entreprise conclus postérieurement à la présente annexe ne peuvent y déroger, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Annexe 6 Promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit, conformément à l'article L. 2261-22, II, 10° du 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 prétendue race ou une religion, leur origine, réelle ou supposée, leurs caractéristiques génétiques, leur apparence physique et notamment la couleur de leur peau, leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, leurs mœurs ou leur mode de vie, leur nom de famille, leur lieu de résidence, leur domiciliation bancaire ou leur particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue, notamment en matière d'accès à l'emploi ou à un stage, 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 ou l'activité syndicale ou mutualiste, l'exercice d'un mandat électif, les opinions politiques, le sexe, l'identité de genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation de famille, l'état de grossesse, la perte d'autonomie, l'état de santé ou le handicap.

Chapitre 1er Objectif des partenaires sociaux de la branche

Article 1er — Lutter contre les discriminations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 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.

Article 2 — Observer une stricte égalité des chances et de traitement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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.

Article 3 — Promouvoir la diversité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 partenaires sociaux sont convaincus que la diversité sociale, culturelle et ethnique dans la branche doit être l'un des vecteurs de la paix sociale, la source de nouvelles compétences

ainsi qu'un atout valorisant pour les entreprises.

Chapitre II Implication des acteurs de la branche

Article 4 — Implication des acteurs de la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux et 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 notamment sur le patronyme, la couleur de peau, l'apparence physique, ou le lieu de résidence.

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

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

Chapitre III Domaines d'intervention

Article 5 — Accès à l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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 œuvre 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 social et économique, 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.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article L. 1131-2 du code du travail, dans les entreprises employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent obligatoirement une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

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 partenaires sociaux 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 partenaires sociaux 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.

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

Article 6 — Évolution dans l'emploi et accès à la formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

À 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 social et économique, 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.

À cet égard, l'élaboration du plan de développement des compétences doit être exempte de toute discrimination ou inégalité de traitement.

Lorsque le salarié est à l'origine d'une demande de formation (congé de transition professionnelle, utilisation du compte personnel de formation pendant le temps de travail...), le refus ou le report doit être motivé.

Chapitre IV Moyens d'intervention

Article 7 — Dispositions communes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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.

Article 8 — Moyens complémentaires selon la taille et le mode d'organisation de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les moyens prévus à l'article 7 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 la 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 et, en tout état de cause, obligatoire dans les entreprises employant au moins 300 salariés ;
- 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 œuvre de modes d'analyse adaptés à l'entreprise, tels le testing interne, les études d'opinion ou encore les expérimentations sur la base des sept premiers chiffres du numéro de sécurité sociale.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information du comité social et économique, un correspondant « égalité des chances » chargé de suivre la mise en œuvre 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 social et économique est informé 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.

Article 9 — Dispositions applicables dans les entreprises dotées de représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les représentants du personnel sont étroitement associés aux actions de promotion de l'égalité des chances et de traitement mises en œuvre dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise doit présenter au comité social et économique, lorsque celui-ci exerce les attributions définies par les articles L. 2312-8 et suivants du code du travail, relatifs aux attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, à l'occasion de la réunion consacrée à son information et sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévues par l'article L. 2312-17,3° du 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 syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique qui, à cette occasion, se constituera en « comité élargi de la diversité ».

Dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique n'exerçant pas les attributions définies par les articles L. 2312-8 et suivants du code du travail, le chef d'entreprise veillera à tenir régulièrement informé le comité 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.

Annexe 7 Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 1er — Opérateur de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Conformément à l'accord professionnel du 14 mars 2019 ainsi qu'à l'arrêté du 1er octobre 2020, l'OPCO AKTO est l'opérateur de

compétences désigné pour la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison. L'opérateur de compétences est ci-après désigné : « l'OPCO ».

Article 2 — Contribution légale à la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

En complément de la taxe d'apprentissage, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution minimale recouvrée par les URSSAF, équivalente :

- à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales (hors rémunérations versées aux apprentis et rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires) pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales (hors rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires) pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Article 3 — Publics prioritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

3.1. Publics prioritaires

Les partenaires sociaux décident que les jeunes, les seniors (plus de 45 ans), les femmes, les salariés des PME-TPE, les salariés handicapés ainsi que les salariés en situation d'inaptitude ponctuelle ou définitive pour lesquels une action de formation pourrait faciliter le maintien dans l'emploi ou la reconversion constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation sont définis dans la présente annexe.

3.2. Objectifs

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de :

- développer l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- favoriser l'évolution des salariés ;
- prendre des mesures pour que les femmes accèdent autant aux formations qualifiantes et certifiantes que les hommes et que ces formations puissent s'inscrire, autant que pour les hommes, dans un parcours professionnel ascendant ;
- apporter une attention particulière au choix et à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage, garants de la réussite de la formation en alternance et valoriser leurs compétences ;
- réfléchir à la mise en place des certificats de qualification professionnelle permettant de pallier le manque de diplômes ou de titres concernant certains emplois de la branche ;
- prendre des dispositions permettant à l'encadrement de remplir ses missions et son rôle en matière de formation professionnelle notamment par la mise en œuvre effective et constructive des entretiens professionnels ;
- faciliter l'accès à la formation dans les PME-TPE ;
- développer l'attractivité de la branche par des mesures spécifiques et une meilleure communication sur les métiers et les filières de formation de la branche ;
- mieux connaître les réalités de la branche en matière d'emploi et de formation.

Pour remplir les objectifs qu'ils se sont fixés, les partenaires sociaux décident de favoriser notamment toutes les actions visant à :

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

Article 4 — Le contrat de professionnalisation et la reconversion ou promotion par alternance

Texte officiel · en vigueur depuis le 23 mai 2024

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

4.1. Le contrat de professionnalisation

4.1.1. Objet

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans les classifications des conventions collectives ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite dans les classifications de la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

4.1.2. Bénéficiaires concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

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

4.1.3. Nature et durée du contrat

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

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

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

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les personnes âgés de 26 ans et plus inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion).

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées l'exige pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute qualification professionnelle reconnue dans les classifications des conventions collectives.

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

4.1.4. Durée de la formation

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

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

4.1.5. Rémunération

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

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

Âge du salarié	Salaire minimal	
	Contrat de 12 mois maxi et 1re année des contrats supérieurs à 12 mois	2e année des contrats supérieurs à 12 mois (ou 3e année chez le même employeur pour préparer une formation complémentaire)
Moins de 21 ans	65 % du Smic	75 % du Smic
De 21 à 25 ans	80 % du Smic	90 % du Smic
26 ans et plus	Smic ou 85 % du minimum conventionnel si supérieur	

4.1.6. À l'issue du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée

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

4.1.7. Prise en charge des actions relatives au contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la section paritaire professionnelle (SPP) des commerces de quincaillerie, sur initiative de la CPNEFP de la branche, le soin de fixer et réviser les modalités de financement des contrats de professionnalisation.

4.2. La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

4.2.1. Objet

La reconversion ou promotion par alternance (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.

4.2.2. Bénéficiaires concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en CDI, les salariés placés en position d'activité partielle ainsi que les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance seront définies par accord de branche, dès lors que les travaux en cours relatifs à l'étude prospective des métiers initiés dans la branche, qui ont pour objet notamment d'analyser les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, auront abouti.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

4.2.3. Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance et qui fait l'objet d'un dépôt dans les conditions légales et réglementaires.

La durée de l'action de reconversion ou de promotion par alternance est déterminée conformément aux durées mentionnées pour les actions de professionnalisation à l'article 4.1.3 ci-avant, à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience, pour lesquelles ces durées ne sont pas applicables.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Lorsque les actions sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

4.2.4. Prise en charge

L'opérateur de compétences (OPCO) prend en charge, selon les critères prévus par l'accord de branche relatif à la Pro-A, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions de Pro-A, ainsi que la rémunération des salariés.

Article 5 — Le tutorat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au tutorat.

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat, qui constitue l'un des éléments importants de la transmission des compétences, est nécessaire pour assurer la qualité, l'efficacité et la réussite des actions de formation conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation ainsi que de la reconversion ou promotion par alternance. À ce titre, l'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation et chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, un tuteur chargé de l'accompagner.

5.1. Mission

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié sous contrat de professionnalisation ou en reconversion ou promotion par alternance pendant la durée de l'action de professionnalisation ou de reconversion ou promotion par alternance ;
- d'organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions et se former.

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

5.2. Choix et formation du tuteur

Le tuteur, choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, devra avoir une capacité pédagogique suffisante.

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

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

5.3. Conditions d'exercice du tutorat

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

Le tuteur, employeur ou salarié, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou bénéficiaires de la reconversion ou la promotion par alternance.

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que le tuteur désigné soit rattaché à l'établissement, site, agence ou point de vente au sein duquel exerce l'alternant qu'il suit.

Article 6 — Apprentissage. Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

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

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le salaire minimum des apprentis de la branche est fixé en pourcentage du minimum conventionnel et non du Smic. (1)

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

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

Âge du salarié	Salaire minimal (en pourcentage du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé)			
	Moins de 18 ans	18 - 20 ans	21 - 25 ans	26 ans et plus
1re année d'exécution du contrat	27 %	43 %	53 %	100 %
2e année d'exécution du contrat	51 %	51 %	61 %	100 %
3e année d'exécution du contrat	67 %	67 %	78 %	100 %
N. B. : le calcul s'effectue en pourcentage du Smic lorsque le minimum conventionnel se trouve être en dessous du Smic.				

(1) A l'annexe 7, le 2e alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect de l'article D. 6222-26 du code du travail.
(Arrêté du 5 juillet 2023 - art. 1)

Article 7 — Le compte personnel de formation (CPF)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Un compte personnel d'activité, intégrant le compte personnel de formation (CPF), est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans se trouvant dans l'une des situations suivantes :

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

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

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

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

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

L'accès au CPF des salariés relevant de la présente annexe est organisé dans les conditions suivantes :

7.1. Acquisition des droits et gestion du compte

Le compte est alimenté en euros au titre de chaque année et, le cas échéant, par des abondements en droits complémentaires.

L'alimentation annuelle du CPF s'effectue dans les conditions légales et réglementaires, rappelées ci-après.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté au prorata de la durée de travail qu'il a effectuée (par rapport à 1 607 heures ou, si la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise, à la durée de travail conventionnelle), dans la limite du même plafond.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, ou ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le calcul de l'alimentation du CPF s'effectue dans les conditions réglementaires.

Le compte d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi est également alimenté par une majoration annuelle de 300 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Le compte du salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel

enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, est alimenté à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

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

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

7.2. Abondement du CPF

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Les signataires rappellent que la notion d'abondement s'entend du rajout de droits complémentaires sur le CPF d'un salarié.

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

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

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

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

- actions de formation sanctionnées par une certification ou habilitation enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique dans la limite de 300 euros. L'abondement sera porté à 450 euros pour les actions de formations ayant trait au e-commerce, webmasteuring ;
- formations visant l'obtention du Certi-phyto mise en vente et vente de produits phytopharmaceutiques, du Certibiocide : abondement en complément des droits acquis au titre du CPF dans la limite de 500 euros.

Ces abondements n'entrent en compte ni dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le compte du salarié chaque année, ni du plafond applicable.

L'employeur verse à la Caisse des dépôts et consignations une somme destinée à financer l'abondement du CPF, d'un montant égal à celui de l'abondement visé ci-dessus.

Les partenaires sociaux envisageront les modalités d'abondement en cas de mobilisation du CPF pour effectuer une action de formation visant l'obtention d'un CQP, lorsque la branche en aura mis en place.

7.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF doivent relever de l'une des catégories suivantes, dans les conditions définies par la loi et les dispositions réglementaires :

- actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;
- actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ;
- actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique ;
- actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- bilans de compétences ;
- préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, pour les seuls droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen.

7.4. Mise en œuvre du CPF

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

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

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

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter une autorisation d'absence auprès de l'employeur.

Le salarié formule sa demande dans les délais fixés par le code du travail : au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Si elles sont effectuées en dehors du temps de travail, elles ne donnent pas lieu à indemnisation.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la caisse des dépôts et consignment, permettant de suivre les droits inscrits à leur compte personnel de formation (moncompteformation.gouv.fr). Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

7.5. Financement

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents sont, en dehors du cas d'un projet de transition professionnelle, pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, que l'action soit suivie pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

7.6. Projet de transition professionnelle

Le salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Les modalités de mise en œuvre, d'accompagnement du salarié et de financement d'un projet de transition professionnelle, ainsi que les conditions requises pour en bénéficier, sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 8 — Entretien professionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre qu'une action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, son compte personnel de formation est abondé d'un montant de 3 000 euros.

Afin de mettre en œuvre et formaliser les entretiens professionnels, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche d'utiliser les outils spécifiques élaborés par l'OPCO et téléchargeables sur le site <https://www.akto.fr/entretien-professionnel/> et de communiquer aux salariés, au moins 15 jours avant la tenue de l'entretien, le guide de préparation à l'entretien professionnel à destination de ces derniers.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la VAE, sur l'activation du CPF, sur les abondements au CPF que l'employeur est susceptible de financer et sur le conseil en évolution professionnelle.

Article 9 — Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance ou du plan de développement des compétences. Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut également bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en

vue de la validation des acquis de son expérience, dans les conditions règlementaires en vigueur.

Article 10 — Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, à son initiative, accéder à son passeport d'orientation, de formation et de compétences, dans le cadre du service dématérialisé gratuit du CPF.

Article 11 — Bilan de compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, au conseil en évolution professionnelle. Il ne peut être communiqué à toute autre personne ou institution qu'avec son accord.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 12 — Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation et assuré par des conseillers d'opérateurs habilités nationalement à délivrer le CEP : Apec, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi et opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par elle et les financements disponibles. Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Le site <https://www.mon-cep.org/> permet de compléter les connaissances sur cet outil.

Article 13 — Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux se déclarent déterminés à favoriser un accès égal à la formation professionnelle continue des salariés, quel que soit leur sexe.

Ils rappellent notamment l'obligation légale de négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chaque entreprise de la branche devra respecter, dans le nombre de salariés accédant à la formation (quel que soit le dispositif mis en œuvre), une répartition numérique, par sexe et par filière (commerciale, logistique, administrative), proche de celle des effectifs de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente clause s'appliquera sur une période de 5 ans.

Article 14 — Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux de l'observatoire des métiers intégré au département études et prospective de l'OPCO AKTO.

L'observatoire des métiers exerce les missions définies à l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2023

Les partenaires sociaux conviennent de ce qui suit, conformément à l'article L. 2261-22, II, 8° du code du travail, afin de définir les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance, d'une part, de la formation initiale (apprentissage) et, d'autre part, de la formation professionnelle continue qui permet :

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

La formation professionnelle regroupe l'ensemble des actions permettant l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences selon les modalités définies par la législation en vigueur.

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

des employeurs.

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

- le plan de développement des compétences qui reflète l'initiative de l'employeur au regard des évolutions stratégiques de l'entreprise et donc des besoins en compétences des salariés ;
- le compte personnel de formation (CPF) qui s'inscrit dans une démarche en lien avec l'entreprise s'il s'effectue sur le temps de travail, ou dans une logique personnelle s'il se réalise en dehors du temps de travail ;
- le congé de transition professionnelle ;
- le contrat de professionnalisation et la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- l'apprentissage.

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

Dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 14 décembre 2013 et 22 février 2018, des lois n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à la démocratie sociale et à l'emploi et n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de leurs décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche ont notamment souhaité, au-delà des dispositions légales, définir des priorités de formations en fonction de l'évolution des métiers et des besoins des entreprises, notamment en abondant au titre du compte personnel de formation des formations prioritaires, améliorer la lisibilité des dispositifs de formation et préciser leurs modalités de mise en œuvre.

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

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