

Brochure n° 3311

Conventions collectives interrégionales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**
IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**
IDCC : 731. – **Cadres**

AVENANT DU 23 MAI 2006
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 1999
SUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET0650804M
IDCC : 1383, 731

Les organisations soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'article 4 « Garantie d'ancienneté » de l'accord sur les classifications des emplois du 7 octobre 1999 modifié par avenant du 9 octobre 2002 est supprimé et remplacé par :

**« IV. – Rémunération annuelle garantie pour les salariés
ayant plus de 3 ans d'ancienneté »**

Une rémunération annuelle garantie (RAG) est mise en place pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté et correspond au minimum conventionnel annuel à assurer à ces salariés.

La RAG s'apprécie par année civile.

Les modalités de son calcul sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas particuliers

Congés payés

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

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

Absences

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

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

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

Article 2

La RAG déterminée comme indiqué ci-dessus devient applicable pour la 1^{re} fois au titre de l'année civile 2006.

Les valeurs de référence de la RAG sont déterminées lors de chaque négociation salariale annuelle.

Article 3

Tout accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie au présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 4

A l'issue de la période d'opposition éventuelle et conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent avenant fera l'objet des dépôts légaux auprès, d'une part, de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Rhône et, d'autre part, du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 5

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

Fait à Lyon, le 23 mai 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération française de la quincaillerie, fournitures industrielles,
bâtiment, habitat ;

Union régionale des syndicats de la quincaillerie Midi-Pyrénées,
Languedoc-Roussillon.

Syndicat de salariés :

Fédération des services CFDT.