

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 18 SEPTEMBRE 2008**  
**RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ**  
**ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT**  
NOR : *ASET0851188M*  
IDCC : *731, 1383*

---

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

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

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

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Objectif des partenaires sociaux de la branche*

#### **Article 1.1**

##### *Lutter contre les discriminations*

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

#### **Article 1.2**

##### *Observer une stricte égalité des chances et de traitement*

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 1.3**

##### *Promouvoir la diversité*

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

## CHAPITRE III

### *Implication des acteurs de la branche*

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

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

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

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

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

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

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

### CHAPITRE III

#### *Domaines d'intervention*

##### **Article 3.1**

##### *Accès à l'emploi*

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'expliciter ses méthodes ou procédures de recrutement.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 3.2**

### *Evolution dans l'emploi et accès à la formation*

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE IV**

### ***Moyens d'intervention***

## **Article 4.1**

### *Dans toutes les entreprises*

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 4.2**

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

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

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

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le chef d'entreprise peut désigner, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un correspondant « égalité des chances » chargé de suivre la mise en 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 d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel sont informés de toute mesure affectant la situation du correspondant et, notamment, de la fin de sa mission, de la rupture de son contrat de travail, de toute sanction ou mesure affectant son emploi ou sa rémunération.

## **Article 4.3**

### *Dans les entreprises dotées de représentants du personnel*

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

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

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

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

## CHAPITRE V

### *Dispositions administratives. – Portée de l'avenant*

#### **Article 5.1**

##### *Portée de l'avenant*

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

#### **Article 5.2**

##### *Formalités*

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

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

Fait à Lyon, le 18 septembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

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

**Syndicats de salariés :**

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services  
CFE-CGC ;

Fédération des employés et cadres FO ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC.