

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**

---

**ACCORD DU 15 OCTOBRE 2009**

**RELATIF À L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

NOR : *ASET0951157M*

IDCC : 731

**PRÉAMBULE**

Conscientes des enjeux nationaux liés au maintien dans l'emploi des salariés âgés, notamment de son impact sur l'équilibre des régimes de retraite, et soucieuses de permettre aux entreprises de la branche dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, de mutualiser leurs efforts en vue de s'exonérer de la pénalité instituée par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, les parties ont convenu de ce qui suit, à l'issue d'une négociation s'inscrivant dans le cadre de l'obligation de négocier, prévue par l'article L. 2241-4 du code du travail sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.

Les parties entendent, par le biais des mesures définies ci-après, démontrer l'engagement de la branche à mettre en œuvre une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des salariés âgés.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent accord en faveur de l'emploi des salariés âgés s'inscrit dans le cadre des articles L. 2241-4 du code du travail et L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Il a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés, l'évolution de leur carrière professionnelle, leur accès à la formation et l'amélioration de leurs conditions de travail, en prenant notamment en compte les situations de pénibilité.

En application des dispositions de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, les parties ont fait le choix :

- de déterminer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- de déterminer des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur les quatre domaines d'action suivants :
  - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
  - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
  - transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
  - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

## **Article 2**

### *Champ d'application. – Portée de l'accord*

Le présent accord en faveur de l'emploi des salariés âgés s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, dont l'effectif, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale, comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, et qui n'ont pas déposé avant le 31 décembre 2009 leur propre accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises susvisées pourront être couvertes par le présent accord au sens de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, sous réserve de son extension et de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, dans les conditions prévues à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale. Elles seront par conséquent exonérées de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du même code.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés

ne pourront conclure un accord ou adopter un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés comportant des dispositions différentes de celles prévues par le présent accord, qu'à la condition que cet accord ou ce plan d'action comporte des actions globalement plus favorables que les dispositions prévues à l'article 4 ci-après.

Les parties encouragent les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et n'appartenant pas à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, en particulier celles dont l'effectif, ou l'effectif du groupe auquel elles appartiennent, se rapproche de ce seuil, à faire une application volontaire des dispositions du présent accord.

### **Article 3**

#### *Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus*

Les parties constatent qu'étaient employés dans la branche, au 31 décembre 2007, 9 % de salariés de plus de 55 ans, pour un âge moyen de 40 ans (rapport de branche 2008).

Au présent accord est annexée la pyramide des âges de la branche telle que figurant au rapport de branche 2008.

Les parties se fixent comme objectif que soit maintenu, à l'issue de la période triennale d'application du présent accord (soit au 31 décembre 2012), un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus dans la branche de 10 %.

L'indicateur chiffré retenu est le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus dans la branche, c'est-à-dire le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus rapporté à l'effectif total des salariés de la branche.

Les parties feront le nécessaire auprès de l'OPCA de la branche afin que cet indicateur figure chaque année au rapport de branche.

### **Article 4**

#### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés*

##### **4.1. Développer les compétences et les qualifications et favoriser l'accès à la formation**

###### **4.1.1. Dispositions favorables au développement des compétences et des qualifications et à l'accès à la formation**

Afin de faciliter l'évolution professionnelle et permettre ainsi un maintien dans l'emploi des salariés âgés, les demandes d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront d'une priorité d'examen.

Les parties rappellent que, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, les salariés de plus de 45 ans ne peuvent, à titre exceptionnel et jusqu'au 31 décembre 2010, voir leur demande de DIF refusée.

En outre, les salariés de 55 ans et plus présentant une demande de DIF bénéficieront d'une majoration de 5 % de l'ensemble de leurs droits acquis au titre du DIF. Cette majoration ne bénéficie au salarié qu'au moment de sa demande de DIF.

Elle s'applique le cas échéant sur le plafond des droits acquis au titre du DIF. Ainsi, un salarié âgé de 55 ans et plus et ayant atteint le plafond de 120 heures pourra demander à bénéficier de ses droits à DIF jusqu'à concurrence de 126 heures.

#### 4.1.2. Objectif chiffré associé et indicateur retenu

Les parties constatent que 18 % des formations prioritaires effectuées en 2007 dans le cadre du DIF (rapport de branche 2008) ont été effectuées par des salariés de plus de 55 ans.

Les parties se fixent comme objectif de porter le taux des formations prioritaires effectuées par les salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre du DIF à 20 %, à l'issue de la période triennale d'application du présent accord, soit au 31 décembre 2012.

L'indicateur chiffré retenu est le pourcentage, parmi les formations prioritaires effectuées au titre du DIF, de celles effectuées par les salariés âgés de 55 ans et plus, c'est-à-dire le nombre de formations prioritaires effectuées au titre du DIF par les salariés âgés de 55 ans et plus, sur le nombre total de formations prioritaires effectuées au titre du DIF dans la branche.

Les parties feront le nécessaire auprès de l'OPCA de la branche afin que cet indicateur figure chaque année au rapport de branche.

#### 4.2. Aménager les fins de carrière et la transition entre activité et retraite

##### 4.2.1. Dispositions favorables à l'aménagement des fins de carrière et à la transition entre activité et retraite

Elaboration et diffusion d'une circulaire d'information :

Afin de favoriser l'utilisation par les salariés de la branche des dispositifs légaux favorisant l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, la branche élaborera et diffusera aux entreprises de la branche une circulaire d'information permettant aux employeurs et aux salariés de mieux connaître les modalités du cumul emploi-retraite, de la surcote et de la retraite progressive.

Cette circulaire sera adressée aux entreprises par courrier et sera mise en ligne sur le site [france-quincaillerie.com](http://france-quincaillerie.com).

Les parties encouragent les employeurs de la branche à diffuser cette circulaire auprès de leurs salariés, par tout moyen à leur discrétion (affichage, distribution, intranet...).

Réduction de la durée du travail :

A leur initiative et avec l'accord de l'employeur, les salariés âgés 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite pourront bénéficier d'une réduction de leur durée du travail.

La réduction ne pourra toutefois avoir pour effet d'abaisser de plus de moitié leur durée de travail initiale (durée légale pour les salariés à temps complet ou durée contractuelle pour les salariés à temps partiel).

Le salarié devra former sa demande par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée de travail sollicitée.

A compter de la réception de la demande, l'employeur disposera d'un délai de 3 mois pour faire part au salarié de sa réponse.

Lorsque le salarié demandant une réduction de sa durée du travail exerçait son activité à temps complet, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse devra être maintenue à la hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein, dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

Il en ira de même des cotisations de retraite complémentaire, permettant ainsi au salarié d'acquérir des points de retraite complémentaire sur la même base, conformément aux délibérations n° 22 B, VIII de l'ARRCO, et n° D. 25, IX de l'AGIRC.

La durée du travail ainsi que les modalités de répartition de celle-ci seront définies par avenant au contrat de travail, comportant les mentions prévues à l'article R. 241-0-3 du code de la sécurité sociale.

La part salariale des cotisations résultant du maintien d'assiette reste à la charge du salarié.

Néanmoins, l'employeur peut prendre en charge la part salariale de cotisations supplémentaires résultant de la différence d'assiette. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail précise la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge.

Autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée :

Afin de leur permettre de s'informer et de réaliser les démarches nécessaires en vue de faire valoir leurs droits à la retraite, les salariés bénéficient, à partir de 55 ans et jusqu'à la liquidation de leurs droits à retraite, de 2 demi-journées d'absence autorisée et rémunérée.

Le salarié désirant en bénéficier devra respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires.

#### 4.2.2. Objectifs chiffrés associés et indicateurs retenus

Les parties se fixent comme objectif d'avoir adressé la circulaire d'information susvisée, à l'issue de la période triennale d'application du présent accord, soit au 31 décembre 2012, à 500 entreprises de la branche au moins.

L'indicateur chiffré associé est le nombre de circulaires adressées aux entreprises de la branche.

Elles se fixent également pour objectif que 50 % au moins des demandes de réduction de durée du travail formées, dans le cadre des dispositions ci-dessus, par des salariés âgés de 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite soient satisfaites pendant toute la période triennale d'application du présent accord.

L'indicateur chiffré retenu est le nombre de demandes satisfaites sur le total des demandes de réduction de durée du travail formées par des salariés âgés de 55 ans et plus n'ayant pas encore liquidé leurs droits à retraite.

Les parties feront le nécessaire auprès de l'OPCA de la branche afin que cet indicateur figure chaque année au rapport de branche.

#### 4.3. Favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat

##### 4.3.1. Dispositions favorables à la transmission des savoirs et des compétences et au développement du tutorat

Les parties entendent promouvoir l'encadrement des salariés nouvellement embauchés par des salariés expérimentés, y compris en dehors des dispositifs de la période de professionnalisation et du contrat de professionnalisation.

A compétences et expérience égales, priorité devra être donnée aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus pour assurer les missions d'accueil, de parrainage ou de tutorat des salariés nouvellement recrutés.

Les parties rappellent que la désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation et que, dans ce cadre, la formation du tuteur est obligatoire dans les entreprises ayant un effectif de plus de 10 salariés ou les établissements employant plus de 6 salariés.

##### 4.3.2. Objectif chiffré associé et indicateur retenu

Les parties se fixent comme objectif qu'au cours de la période triennale d'application du présent accord, 10 % des recrutements soient concernés par une mission d'accueil, un parrainage ou un tutorat assuré par un salarié âgé de 45 ans ou plus.

L'indicateur chiffré associé est le nombre de recrutements concernés par une mission d'accueil, un parrainage ou un tutorat assuré par un salarié âgé de 45 ans ou plus.

Les parties feront le nécessaire auprès de l'OPCA de la branche afin que cet indicateur figure chaque année au rapport de branche.

#### 4.4. Dispositions supplémentaires en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité

Les parties constatent que l'aménagement des postes de l'entreprise présentant une pénibilité particulière permet de favoriser tant le maintien dans leur emploi que l'embauche de salariés âgés.

Les entreprises examineront les postes de travail en vue d'identifier ceux présentant une pénibilité particulière sur le plan physique ou psychique, et étudieront les aménagements susceptibles d'être apportés à la conception de ces postes ainsi qu'au choix des équipements de travail, afin de supprimer ou de diminuer leur pénibilité et d'en assurer la plus grande compatibilité avec l'évolution des capacités des salariés.

A cette fin, les entreprises solliciteront le médecin du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, des CE ou des délégués du personnel), et pourront également solliciter des partenaires extérieurs (CRAM, ARACT...).

Les parties encouragent les entreprises à solliciter auprès de leur service de santé au travail, pour chaque poste occupé par un salarié âgé de 50 ans ou plus et identifié comme présentant une pénibilité particulière sur le plan physique ou psychique, l'organisation d'un suivi médical particulier.

## **Article 5**

### *Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions définies par le présent accord et de la réalisation des objectifs chiffrés*

Conformément aux dispositions de l'article R. 138-28 du code de la sécurité sociale, les indicateurs visés aux articles 3 et 4 du présent accord, ainsi que l'évolution de leurs résultats, figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

A cet effet, les éléments à faire figurer dans le rapport annuel de branche seront communiqués à l'OPCA de la branche.

La commission paritaire examinera chaque année les indicateurs prévus par le présent accord et l'évolution de leurs résultats dans le cadre de la réunion au cours de laquelle est présenté le rapport de branche.

## **Article 6**

### *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 années civiles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2012 sans formalité particulière.

Le présent accord pourra être à tout moment révisé, avec une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## **Article 7**

### *Formalités*

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

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

A l'issue du délai d'opposition en vigueur, il sera déposé par la délégation patronale en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

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

Il fera l'objet, par la délégation patronale et concomitamment à son dépôt, d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément aux dispositions des articles L. 138-26 et R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Son contenu sera mis en ligne, à l'initiative de la délégation patronale, sur le site [france-quincaillerie.com](http://france-quincaillerie.com), afin d'en assurer la promotion auprès des entreprises de la branche.

Fait à Lyon, le 15 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

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

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

---

*Nota.* – Les annexes I à V au présent accord ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site : [journal-officiel.gouv.fr](http://journal-officiel.gouv.fr), rubrique : BO conventions collectives.



# A N N E X E

---

## PYRAMIDE DES AGES

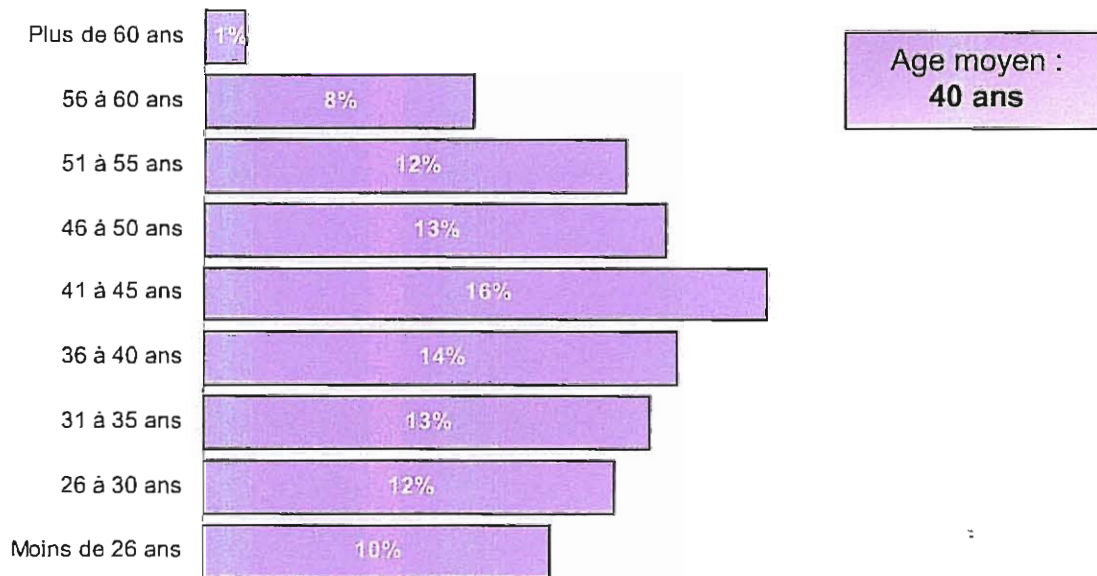
Rapport de branche « Quincaillerie » 2008

- Convention Collective 3311 -

## Age

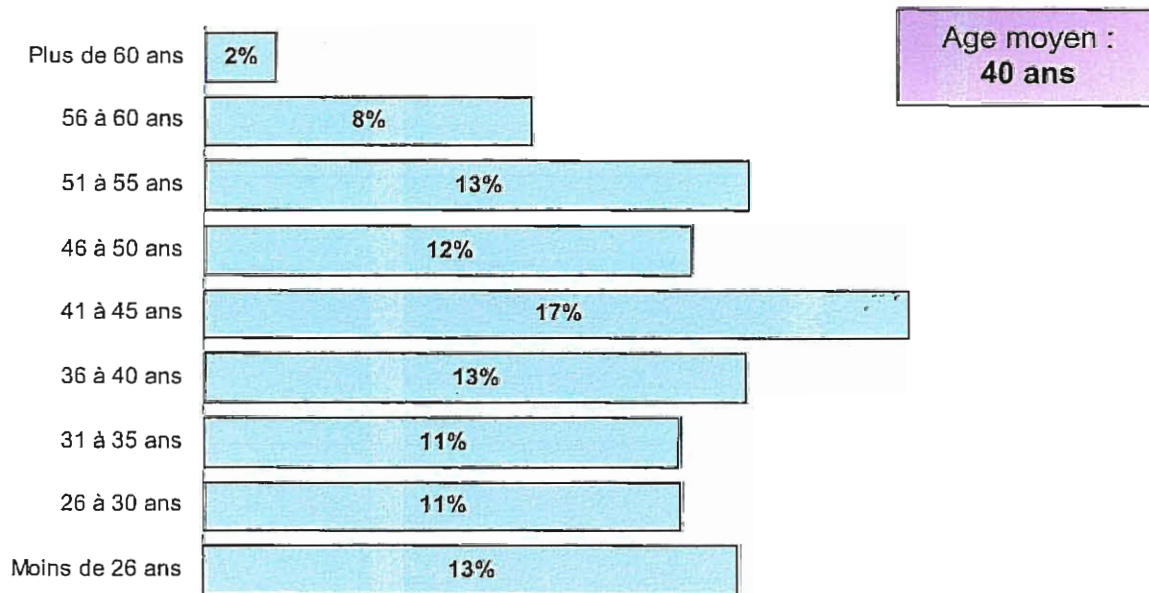
49% des salariés ont moins de 41 ans et leur âge moyen est de 40 ans.

Répartition des salariés selon les classes d'âge

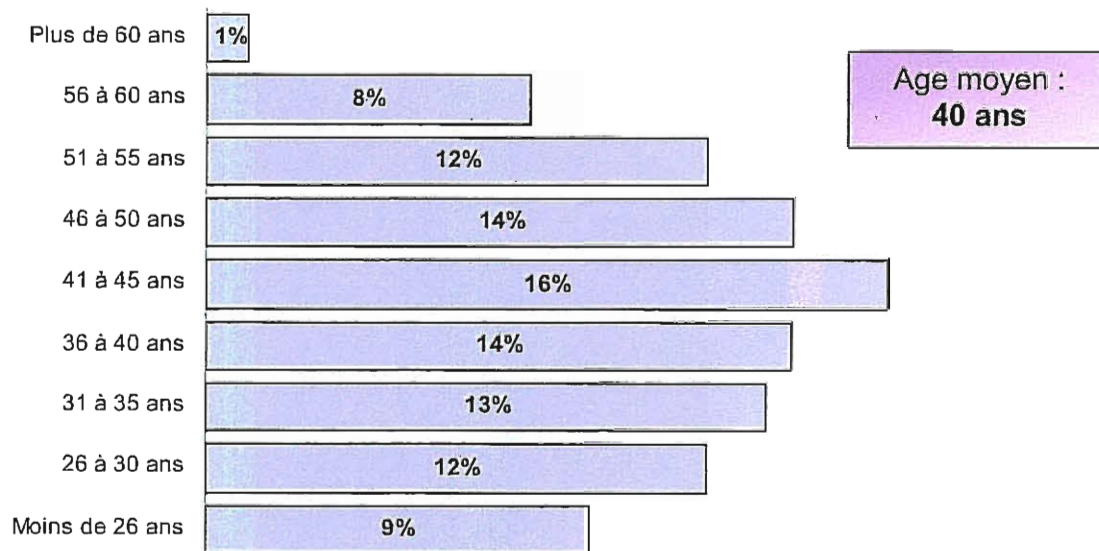


Dans le commerce de gros et de détail, l'âge moyen est identique et le profil des classes d'âge est assez semblable. Ce profil diffère pour les classes les plus jeunes. La part des moins de 26 ans est plus élevée dans le commerce de détail (13% vs 9% dans le commerce de gros).

Répartition des salariés selon les classes d'âge dans le commerce de détail

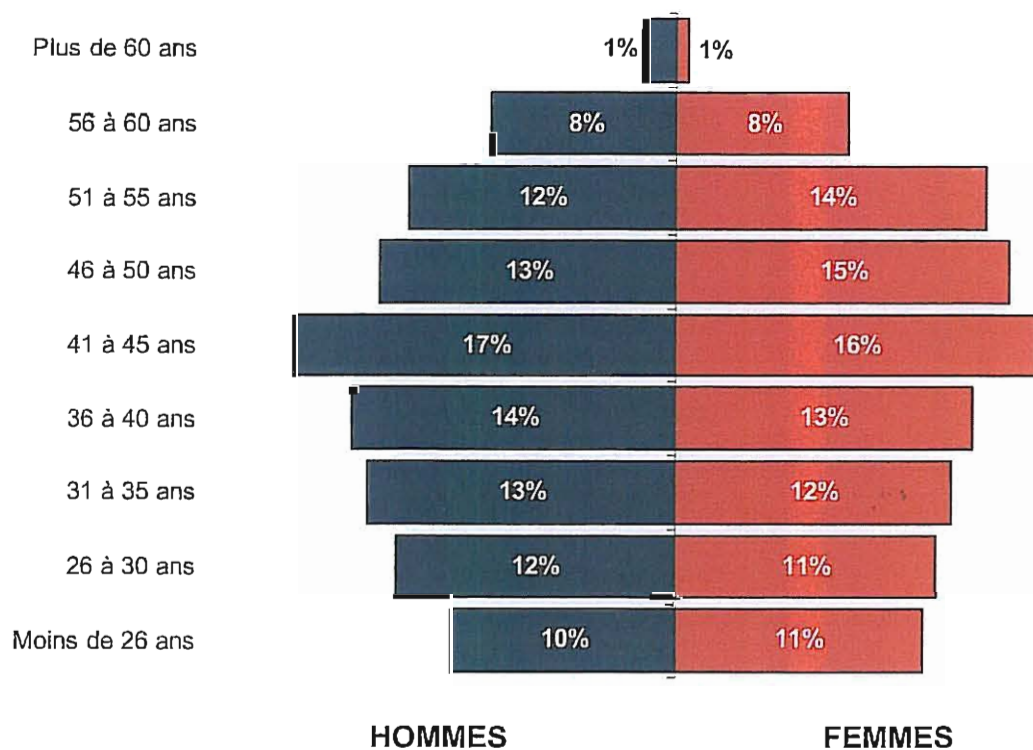


### Répartition des salariés selon les classes d'âge dans le commerce de gros



Le profil des classes d'âge est assez similaire selon le sexe. Les hommes sont un peu plus jeunes que les femmes dans l'ensemble de la branche. 49% des salariés hommes ont moins de 41 ans contre 47% pour les femmes.

### Répartition des salariés selon les classes d'âge



| Hommes | Femmes | Ensemble |
|--------|--------|----------|
| 40 ans | 40 ans | 40 ans   |