

Convention collective nationale

IDCC : 3243 | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**
(24 novembre 2021)

Avenant n° 1 du 23 mai 2024
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2450638M

IDCC : 3243

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à la publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, marquant l'entrée en vigueur de la convention unifiée, les partenaires sociaux ont décidé, pour garantir une bonne application des dispositions conventionnelles, de préciser, compléter ou modifier les dispositions des articles 9, 32, 33, 37, 44, 45 ainsi que des annexes 1 et 7 à ladite convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que cet avenant, compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Article 2 | Dispositions modificatives

L'article 9 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est modifié comme suit :

Le 14^e alinéa de la mention « Réunion en commission paritaire d'interprétation » du « b) Composition et fonctionnement » du « A. Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Au paragraphe « a) Droit de s'absenter » du paragraphe « B. Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires », les termes « d'entreprise de la branche » sont supprimés.

Au 1^{er} alinéa du paragraphe « b) Maintien de salaire » du paragraphe « B. Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires », les termes « d'entreprises de la branche » sont supprimés.

L'article 32 « Conventions individuelles de forfait en jours sur l'année » est modifié comme suit :

Le paragraphe « F. Modalités de décompte des journées travaillées » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Le paragraphe « G. Encadrement et suivi de la charge de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

L'article 33 « Travail à temps partiel » est modifié comme suit :

Les 1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe « A. Contrat de travail à temps partiel » sont supprimés.

Les 4^e, 5^e et 6^e alinéas du paragraphe « D. Interruptions d'activité » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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. »

L'article 37 « Congés pour événements familiaux » est modifié comme suit :

Les alinéas 6 et suivants sont remplacés par les dispositions suivantes :

« – 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. »

L'article 44 « Départ volontaire à la retraite » est modifié comme suit :

Le paragraphe « A. Dispositions générales » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

L’article 45 « Maladie ou accident » est modifié comme suit :

Le 2^e alinéa et le 1^{er} tableau du paragraphe « c) Taux et durée » du paragraphe « B. Indemnisation » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 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

L’annexe 1 « Classification des emplois et rémunération annuelle garantie » est modifiée comme suit :

Dans le 3^e tableau « 3. Cadres » des « Tableaux de classification des emplois par référence aux critères classants » figurant à la suite de l’annexe 1, le terme « XI » (1^{re} colonne « niveau », 3^e ligne) est remplacé par le terme « IX ».

L’annexe 7 « Formation professionnelle tout au long de la vie » est modifiée comme suit :

Après l’article 4.1.6, il est inséré un article 4.1.7 rédigé comme suit :

« 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. »

Les dispositions de l’article 4.2.4 « Prise en charge » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 3 | Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

À l’issue du délai d’opposition en vigueur, il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d’en demander l’extension au ministre du travail.

Fait à Lyon, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)