

Brochure n° 3389 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 4 du 5 mars 2026 relatif aux congés

NOR : ASET2650396M

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 ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021 sont convenues de modifier les dispositions de l'article 34 de 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.

Les dispositions de l'article 34 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 1^{er} 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 1^{er} 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 3 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il 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.

En autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

Fait à Lyon, le 5 mars 2026.

(Suivent les signatures.)