

**CONVENTIONS COLLECTIVES INTERREGIONALES DES COMMERCES DE
QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, METAUX ET
EQUIPEMENT DE LA MAISON**

EMPLOYES ET PERSONNEL DE MAITRISE - CADRES

**AVENANT A L'ACCORD DE CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS
DU 7 OCTOBRE 1999 MODIFIE PAR AVENANT DU 9 OCTOBRE 2002**

Les organisations soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

ARTICLE 1

L'article IV - GARANTIE D'ANCIENNETE 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 - REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE POUR LES SALARIES AYANT PLUS DE TROIS ANS D'ANCIENNETE

Une Rémunération Annuelle Garantie (RAG) est mise en place pour les salariés ayant plus de trois 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 x 12 mois majoré de 2 % et augmenté de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté
- 6 % après 6 ans d'ancienneté
- 9 % après 9 ans d'ancienneté
- 12 % après 12 ans d'ancienneté
- 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 pourcentages 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 prorata 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 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^{ème} 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^{ème}.

ARTICLE 2

La RAG déterminée comme indiqué ci-dessus devient applicable pour la première 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
en autant d'originaux que de parties
et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension

LA DELEGATION PATRONALE

Confédération Française de la Quincaillerie
Fournitures Industrielles, Bâtiment, Habitat

Yves CONDEMINE

Union Régionale des Syndicats de la
Quincaillerie Midi-Pyrénées, Languedoc-
Roussillon

Frédéric PECCOLO

LES DELEGATIONS DE SALARIES

Fédération des Services C.F.D.T.

Jean Louis BIENVENU

Fédération Nationale de l'Encadrement
du Commerce et des Services C.F.E.-C.G.C.

Dominique MARILLIER COLACE

Fédération des Employés et Cadres F.O.

Brice BELLON

Fédération C.F.T.C. Commerces,
Services et Force de Vente

Fédération Commerce et Services C.G.T.

Nicole GAY