

# CONVENTION COLLECTIVE INTERREGIONALE

DES

**COMMERCES DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, METAUX  
ET EQUIPEMENT DE LA MAISON**

du 23 juin 1971

***CADRES***

**IDCC n° 0731**

---

**CLAUSES GENERALES**

Mise à jour Janvier 2007

# LISTE DES SIGNATAIRES

## **Organisations patronales**

1. *Union Rhône-Alpes des Syndicats de Quincaillerie, des Fournitures Industrielles, de l'Équipement Ménager et des Commerces rattachés*
2. *Syndicat des Commerçants en Quincaillerie de la région Massif Central*
3. *Union Régionale des Quincailliers de Franche-Comté*  
*(Avenant du 1<sup>er</sup> décembre 1988)*
4. Adhésion au 1<sup>er</sup> décembre 2001 (avenant du 4 juillet 2001) :  
*Fédération française des Commerces de Quincaillerie, de Fournitures pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de la maison (F.F.Q.)*

## **Syndicats de salariés**

1. *Syndicat des employés et des cadres de la Quincaillerie de Lyon et de la Région, C.F.T.C.*
2. *Confédération Française de l'Encadrement C.G.C.*
3. *Syndicat F.O. des employés de Commerce, de Bureau et d'Industrie de Lyon et de la Région.*
4. *Syndicat Régional des Employés et Cadres du Commerce de Lyon et de la C.G.T.*  
*(Convention du 1<sup>er</sup> juillet 1971)*
5. *Fédération des Services C.F.D.T.*  
*(Avenant du 1<sup>er</sup> décembre 1988)*

## **Avenants d'adhésion des 7 février 2001 et 4 juillet 2001**

*Toutes organisations syndicales représentatives :  
C.F.D.T. - C.F.E. / C.G.C. - C.F.T.C. - C.G.T. - F.O.*



# TABLE DES MATIERES

	Pages
<b>Liste des signataires</b> .....	1
<b>CHAPITRE I</b>	
Article 1 - Champ d'application .....	4
I. territorial	
II. professionnel ( <i>à titre indicatif : produits et codes APE/NAF</i> )	
Articles 2 et 3 - Objet de la Convention .....	7
Article 4 - Durée, dénonciation, révision .....	7
Article 5 - Avantages acquis .....	8
Article 6 - Contrat individuel de travail .....	8
Article 7 - Liberté syndicale et liberté d'opinion .....	8
<b>CHAPITRE II</b>	
<b><i>Contrat de travail</i></b>	
Article 8 - Engagement - Période d'essai .....	9
Article 9 - <i>Supprimé</i>	
Article 10 - <i>Supprimé</i>	
Article 11 - Modifications hiérarchiques .....	9
Article 12 - Promotion .....	10
Article 13 - Durée du travail .....	10
Article 14 - Remplacement temporaire .....	10
Ancien article 15 - (Dossiers des cadres) - <i>Supprimé</i>	
Article 15 - Maladie .....	10
Article 16 - Accidents du travail et de trajet .....	11
Article 17 - Maternité .....	11
Article 18 - Congés payés .....	12



# TABLE DES MATIERES

	Pages
Article 19 - Congés exceptionnels .....	12
Article 20 - Jours fériés .....	13
Article 21 - Obligations militaires .....	13
Article 22 - Changement de résidence .....	13
Article 23 - Ancienneté .....	13
Article 24 - <i>Supprimé</i>	
Article 25 - Rupture du contrat de travail .....	14
Article 26 - Préavis .....	14
Article 27 - Congédiement .....	14
Article 28 - Indemnité de licenciement .....	15
<b>CHAPITRE II Bis</b>	
<b><i>Départ en retraite</i></b>	
Article 29 - Départ en retraite à l'initiative du cadre .....	15
Article 29 bis – Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur .....	15
Article 30 - Allocation de fin de carrière .....	16
<b>CHAPITRE III</b>	
<b><i>Commission de conciliation et d'interprétation</i></b>	
Article 31 - Conciliation des litiges individuels .....	17
- Conciliation des conflits collectifs	
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b><i>Formalités</i></b> .....	18
Article 32 - Dépôt au conseil des prud'hommes	
Article 33 - Adhésion	



# CHAPITRE I

## **CHAMP D'APPLICATION**

*(Modifié par avenant du 15 mai 1998 - J.O. du 16 février 1999)*

### **Article 1**

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les cadres des entreprises définies dans le présent article, dans les régions Auvergne, Franche-Comté, Rhône-Alpes et en outre la Saône-et-Loire.

Cette Convention, établie dans le cadre de la Loi du 11 février 1950, a son champ d'application déterminé comme suit :

#### **I. Champ d'application territorial**

Sont visés par la présente Convention les établissements et leurs cadres exerçant dans les départements suivants :

- pour la Région **Rhône-Alpes** :  
L'Ain, l'Ardèche, la Drôme, l'Isère, la Loire, le Rhône, la Savoie, la Haute-Savoie, et, en outre, la Saône-et-Loire.
- pour la région **Auvergne** :  
L'Allier, le Cantal, la Haute-Loire, la Lozère et le Puy-de-Dôme.
- pour la Région **Franche-Comté** :  
Le Doubs, la Haute-Saône, le Jura et le Territoire de Belfort.
- ainsi que **tous autres départements métropolitains**, sauf : Aisne, Ardennes, Oise et Somme.

#### **II. Champ d'application professionnel**

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés dans les entreprises ayant une activité principale de :

- commerce de gros
- commerce de détail
- intermédiaires du commerce
- centrale d'achat non-alimentaire

pour les produits de quincaillerie générale, liés à la fonction de fourniture pour le bâtiment, l'industrie et l'équipement de l'habitat, avec ou sans activités complémentaires de location, installation ou réparation.

A titre indicatif et non exhaustif, les principales familles de produits pouvant être commercialisés par ces entreprises sont les suivantes :

- Outillage à main, électroportatif, mécanique
- Fournitures et équipements pour l'industrie, le bâtiment et la marine
- Boulonnerie, visserie, assemblage
- Tubes, fers, métaux
- Plomberie - sanitaire
- Electricité - domotique
- Combustibles en vrac ou en conditionné
- Quincaillerie d'ameublement
- Bricolage et équipement de l'habitat
- Décoration interne et externe, entretien et protection du bâtiment et de l'habitat
- Ménage - vaisselle - cadeaux - arts de la table
- Jardinage - plein air - motoculture
- Petit et gros électroménager - chauffage toutes énergies

La présente Convention Collective concerne également les Organisations Professionnelles régionales, et leurs satellites, existant dans le champ d'application professionnel défini ci-dessus.

La présente Convention Collective ne s'applique pas si une famille de produits mentionnée ci-dessus constitue durablement à elle seule l'activité principale définie par le champ d'application professionnel d'une autre convention collective nationale.

La présente Convention Collective ne concerne pas les entreprises ayant une activité exclusive de vente au grand public et une surface de vente égale ou supérieure à 400 m<sup>2</sup> qui remplissent le double critère suivant :

- vente, en libre service assisté, d'articles de bricolage
- existence des six rayons minimum suivants : bois et découpe, outillage, quincaillerie, électricité, peinture, décoration.

A titre indicatif, les entreprises relevant du présent accord sont le plus souvent classées d'après les codes APE suivants de la nomenclature NAF de 1992

### **GROS**

- 51.1C - Intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques  
*(partiel) activité "Métaux et Produits sidérurgiques"*
- 51.1J - Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et Quincaillerie  
*(partiel) activité "Articles de ménage et quincaillerie"*
- 51.1U - Centrales d'achats non alimentaires  
*(partiel) ayant rapport avec la quincaillerie*

- 51.4J - Commerce de gros de produits pour l'entretien et l'aménagement de l'habitat  
*(partiel) activité "Aménagement-Habitat" - ex. Domotique*
- 51.4S - Autres commerces de gros de biens de consommation  
*(partiel) activité "Appareils ménagers non électriques"*
- 51.5C - Commerce de gros de minerais et métaux  
*(partiel) activité "Métaux et produits sidérurgiques"*
- 51.5H - Commerce de gros de quincaillerie  
*(totalité)*
- 51.5J - Commerce de gros de fournitures pour plomberie et chauffage  
*(partiel) activité de "Fournitures de quincaillerie pour plomberie et chauffage"*
- 51.6K - Commerce de gros de fournitures et équipements Industriels divers  
*(partiel) activité "Machines et équipements utilisés dans l'industrie et soudage"*
- 51.6L - Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services  
*(partiel) activité "Equipements pour la marine"*

## **DÉTAIL**

- 52.4J - Commerce de détail d'équipement du foyer  
*(partiel) activité "Ustensiles ménagers, de coutellerie, de vaisselle, de verrerie, de porcelaine et poteries" "Appareils et articles de ménage ou d'économie domestique divers"*
- 52.4N - Commerce de détail de quincaillerie  
*(totalité)*
- 52.4P - Commerce de détail de bricolage  
*(partiel) activités autres que celles mentionnées au quatrième paragraphe du présent article*
- 71.4B - Location d'autres biens personnels et domestiques  
*(partiel) activité "Matériels de bricolage, tondeuses à gazon et outils à main"*



## **OBJET DE LA CONVENTION**

### **Article 2**

La présente convention s'applique aux cadres de la Quincaillerie tels qu'ils sont définis dans la classification figurant à l'annexe I. (*voir accord du 7 octobre 1999*)

Sont soumis à la convention les cadres attachés non seulement aux magasins de Quincaillerie proprement dits, mais également aux sièges sociaux ou administratifs, dépôts et autres établissements des entreprises assujetties, ainsi qu'aux syndicats professionnels de cette branche d'activité.

Elle s'applique également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir un contrat individuel de travail aux cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans les régions Auvergne / Rhône-Alpes / Franche-Comté et qui, postérieurement à leur engagement, seraient affectés temporairement à un établissement situé dans la métropole, les territoires d'Outre-Mer ou à l'étranger.

### **Article 3**

En cas de désaccord sur le classement d'un cadre, la Commission Paritaire Prévue à l'article 31 sera saisie du différend à la diligence de l'une des parties signataires.

## **DUREE, DENONCIATION, REVISION**

### **Article 4**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater du premier jour du mois suivant sa signature.

Elle pourra être dénoncée ou faire l'objet d'une demande de révision, par l'une des parties signataires, trois mois avant la date de son expiration.

Si la convention n'est pas dénoncée dans les conditions prévues ci-dessus, elle restera en vigueur pour une période indéterminée. Pendant cette période, l'une des parties signataires pourra la dénoncer ou en demander la révision avec un préavis de deux mois.

Pour être valable, toute dénonciation ou demande de révision devra obligatoirement être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention ou en demandera la révision devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, en principe dans un délai de quinze jours.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux révisions des rémunérations.



## **AVANTAGES ACQUIS**

### **Article 5**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restrictions aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif, antérieurement à la date de la signature de la convention par le cadre dans l'entreprise qui l'emploie.

Les clauses de cette convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les cadres.

## **CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL**

### **Article 6**

La présente convention n'exclut pas, pour les cadres, la possibilité de conclure des contrats individuels de travail avec leurs employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

## **LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINION**

### **Article 7**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent à chacun le droit d'adhérer au syndicat professionnel de son choix.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté d'opinion et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique ou religieuse.

Ces principes seront particulièrement appliqués en ce qui concerne l'embauchage ou le congédiement, l'exécution ou la répartition du travail, l'avancement et les mesures de discipline.

En tout état de cause, il est convenu que les cadres seront toujours présents ou représentés dans toutes les discussions où leurs intérêts moraux et matériels sont mis directement en cause.



# CHAPITRE II

## CONTRAT DE TRAVAIL

### **Article 8 - Engagement - Période d'essai**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

Tout cadre engagé à durée indéterminée recevra une lettre d'engagement précisant :

- la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature)
- la classification et le coefficient hiérarchique
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Il pourra être convenu d'une période d'essai. Celle-ci pourra être fixée à trois mois maximum. Pendant cette durée, le délai réciproque de préavis est fixé à :

- une semaine après le premier mois
- deux semaines après le deuxième mois.

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé, après entente avec la Direction, à s'absenter chaque jour pour rechercher du travail, pendant deux heures qui lui seront payées. D'un commun accord, ces heures peuvent être bloquées.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 du présent article. Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

### **[Article 9 - Supprimé]**

*(Avenant du 1er décembre 1988)*

### **[Article 10 - Supprimé]**

*(Avenant du 1er décembre 1988)*

### **Article 11 - Modifications hiérarchiques**

Toute modification de caractère individuel apportée à un élément de l'article 8 fera, préalablement, l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, le cadre disposera d'un délai de réflexion d'un mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, si le cadre n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Si le cadre refuse le déclassement et que les parties ne trouvent pas une formule de transaction, la rupture du contrat qui en résultera sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur et l'intéressé bénéficiera des clauses de la présente convention, relatives au préavis, indemnité de licenciement, etc...



En cas d'acceptation de déclassement, le cadre aura droit à une indemnité, calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée et, dans ce cas, les avantages d'indemnité n'ayant été liquidés que sur la différence d'appointements, seront conservés en ce qui concerne sa nouvelle position dans les cadres.

### **Article 12 - Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, de préférence, au personnel, employés ou cadres, travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper ce poste.

L'employé ou le cadre qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction, dans un délai au plus égal à la période d'essai, dans sa nouvelle fonction, sera réintégré dans un emploi de la même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

La convention ne doit pas être une occasion de déclassement ni de nivellement des fonctions occupées actuellement par les cadres.

### **Article 13 - Durée du travail**

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire, en même temps que le personnel placé sous leurs ordres, bénéficient des majorations pour heures supplémentaires dans les mêmes conditions que ledit personnel.

### **Article 14 - Remplacement temporaire**

En cas de remplacement temporaire d'une durée supérieure à un mois, l'intéressé percevra des appointements qui ne sauraient être inférieurs aux appointements minima de la catégorie à laquelle appartient le cadre à remplacer.

Dans le cas où les appointements effectifs du remplaçant dépasseraient le minimum de la catégorie supérieure, une indemnité spéciale sera allouée.

La durée du remplacement temporaire ne pourra excéder six mois, sauf circonstances exceptionnelles.

### **[Ancien article 15 - Dossiers des cadres - Supprimé]**

*(Avenant du 1er décembre 1988)*

### **Article 15 - Maladie**

*(remplacé par Avenant du 1er décembre 1988)*

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie dûment constatée ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, ceux-ci auraient une priorité d'embauchage dans leur catégorie d'emploi pendant un an après leur guérison. La notification de l'obligation du remplacement éventuel sera faite aux intéressés par lettre recommandée au plus tôt



après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après et, pour les cadres ayant plus d'un an et moins de deux ans de présence, après un délai de deux mois. Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils toucheront les indemnités journalières au titre des assurances sociales et, éventuellement, au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire (tous éléments du salaire compris) calculée de façon qu'ils reçoivent, à compter du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail :

- après 6 mois de présence : 1 mois à 100 % de leur salaire réel (net)
- après 2 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel
- après 3 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel  
1 mois à 75 % de leur salaire réel
- après 9 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel  
2 mois à 75 % de leur salaire réel
- après 12 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel  
3 mois à 75 % de leur salaire réel
- après 15 ans de présence : 3 mois à 100 % de leur salaire réel  
5 mois à 75 % de leur salaire réel

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

## **Article 16 - Accidents du travail et de trajet**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

En cas d'accident du travail ou de trajet, les dispositions de l'article 15 s'appliqueront. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du premier jour de l'arrêt de travail et dès la fin de la période d'essai.

## **Article 17 - Maternité**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

En application des dispositions du Code du Travail, il est accordé aux cadres féminins en état de grossesse un congé de maternité qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. En cas d'état pathologique attesté par certificat médical, cette durée pourra être augmentée, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après.

Les intéressées ayant au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale et, éventuellement, au régime de retraite et de prévoyance des cadres ou à tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leurs appointements pendant les périodes ci-dessus.

Le congé de maternité n'est pas imputable sur le temps de maladie donnant lieu à l'indemnisation (art. 15 de la présente convention). Il doit être considéré, en outre, aux termes de l'art. 54 f du Livre II du Code du Travail, comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

En dehors du congé de maternité, les intéressées pourront obtenir, sous réserve des vérifications d'usage, un congé sans traitement de douze mois au maximum pour élever leur enfant.

Il pourra être accordé, en outre, aux cadres féminins, sur présentation d'un bulletin médical, et sous réserve des vérifications d'usage, des congés sans traitement pour soigner un enfant malade.

La durée des congés sans traitement, indiqués ci-dessus, n'entrera pas en compte pour la détermination de la durée du congé annuel payé.

A l'issue de leur congé, les intéressées reprendront leur emploi et bénéficieront des avantages acquis antérieurement à leur arrêt de travail.

### **Article 18 - Congés payés**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

Les congés payés seront attribués selon la législation en vigueur.

La durée du congé légal est augmentée d'un congé supplémentaire d'ancienneté qui ne sera pas accolé au congé principal, sauf accord de l'entreprise, et qui est établi comme suit :

- un jour ouvrable après quinze ans de service dans l'entreprise
- deux jours ouvrables après vingt ans de service dans l'entreprise
- trois jours ouvrables après vingt cinq ans de service dans l'entreprise.

Ce congé, s'il est pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun supplément basé sur l'article L 223-8 du Code du Travail.

### **Article 19 - Congés exceptionnels**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

En dehors des congés annuels, les cadres ont droit à des congés payés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

Après six mois de présence :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrables
- mariage ou entrée en religion d'un enfant : 2 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie
- première communion d'un enfant : le jour de la cérémonie.

Sans considération de temps de présence :

- décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrables
- décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable
- naissance d'un enfant (Loi du 18 mai 1946) : 3 jours ouvrables
- en cas de mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables
- en cas de mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.



## **Article 20 - Jours fériés**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

Le cadre appelé à travailler l'un des jours fériés indiqués ci-dessous percevra, en plus de son salaire normal, une indemnité égale au salaire correspondant au nombre d'heures de travail effectuées ce jour-là.

Jours fériés à indemniser s'il y a lieu :

- Jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier)
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail (1<sup>er</sup> mai)
- Armistice 1945 (8 mai)
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale (14 juillet)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1<sup>er</sup> novembre)
- Armistice de la guerre de 1914-1918 (11 novembre)
- Noël (25 décembre).

La fête légale du 1<sup>er</sup> mai est soumise à la législation qui lui est propre.

## **Article 21 - Obligations militaires**

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou par un rappel sous les drapeaux sont réglées selon les dispositions légales.

Après un an de présence dans l'entreprise, le cadre reçoit, pendant la durée des périodes obligatoires de réserve et non provoquées par lui, une allocation égale à 100 % de son salaire, sous déduction de la solde nette perçue par l'intéressé et justifiée par lui.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de deux mois au total pendant la durée des services dans l'entreprise, quel que soit le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'intéressé.

Les périodes de réserve obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel du salarié.

## **Article 22 - Changement de résidence**

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, un accord interviendra pour déterminer les conditions dans lesquelles seront remboursées au cadre les dépenses justifiées occasionnées par ce déplacement, ainsi que les frais éventuels de rapatriement du cadre et de sa famille en cas de congédiement ou de décès.

## **Article 23 - Ancienneté**

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou l'établissement, y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.



Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont légalement définies
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour service militaire obligatoire, congés facultatifs de maternité, congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour le calcul de l'ancienneté.

#### **Article 24**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988 , par avenant du 7 octobre 1999 et par avenant du 23 mai 2006)*

*Article remplacé par l'article IV "**Rémunération Annuelle Garantie pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté**" de l'accord de classifications des emplois - avenant du 7 octobre 1999 modifié par l'avenant du 23 mai 2006 (voir annexe).*

#### **Article 25 - Rupture du contrat de travail**

Toute résiliation du contrat de travail sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 26 - Préavis**

La durée minimum du préavis est de trois mois, sauf en cas de faute grave caractérisée.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé par lettre recommandée.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quand un cadre congédié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour rechercher un emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail dans l'établissement. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la Direction. Elles pourront être bloquées à la fin de chaque mois.

#### **Article 27 - Congédiement**

Sauf en cas de faute lourde caractérisée, avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur ou son représentant habilité convoquera l'intéressé pour lui signifier cette décision.

Si le cadre a des observations à formuler, il aura la faculté de le faire lui-même ou avec le concours d'un délégué dans les trois jours qui suivent cette décision.

La notification de cette décision ne sera rendue officielle qu'après expiration du délai ci-dessus.



## **Article 28 - Indemnité de licenciement**

*(modifié par Avenant du 1er décembre 1988)*

En cas de licenciement, le cadre perçoit l'indemnité légale de licenciement s'il a au moins deux ans d'ancienneté.

Cette indemnité est, à partir de cinq ans de présence, égale, par année, à 25 % du salaire mensuel moyen des douze derniers mois.

Si l'intéressé est âgé de 50 ans ou plus et s'il a au moins vingt ans d'ancienneté, son indemnité est majorée de 10 %.

Cette indemnité doit être payée au cadre au moment de son départ.

# CHAPITRE II bis

## ***Départ en retraite***

*Créé par avenant du 28 juin 2004, étendu par arrêté du 18 avril 2005  
(J.O. du 28 avril 2005)*

L'employeur précisera à tout salarié qui lui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance prévu à l'article 84, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou qu'il est mis à la retraite par l'entreprise ainsi que les conséquences que le choix emporte en matière de cotisations de Sécurité Sociale et en matière fiscale.

## **Article 29 - Départ à l'initiative du cadre**

Tout cadre pourra prendre sa retraite à l'âge de 60 ans. La rupture du contrat de travail dans ces conditions ne constitue pas une démission.

Il en est de même, à titre dérogatoire, pour les salariés de moins de 60 ans remplissant les conditions légales leur permettant de faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein auprès d'un régime de Sécurité Sociale.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir l'employeur (*au moins*) deux mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail.

*(\*) Cet alinéa a été étendu par l'arrêté du 18 avril 2005 sous réserve des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-26 du code du travail, le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne pouvant excéder une durée de deux mois.*

## **Article 29 bis - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

Tout cadre pourra être mis à la retraite à l'âge de 65 ans. Cette rupture du contrat ne constituera pas un licenciement.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein

au sens du Code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite est compensée par l'une des trois dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de six mois avant la date de notification de la mise à la retraite ou de douze mois après cette date de notification.

La mention du contrat d'apprentissage, de qualification, de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu le contrat d'apprentissage, un contrat de qualification, ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance de six mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec A R ou simple lettre contre décharge) dans les 15 jours à compter de la réception de la lettre notifiant sa mise à la retraite.

### **Article 30 – Allocation de fin de carrière**

Dans tous les cas de départ en retraite à partir de 60 ans ou de départ anticipé avant 60 ans dans les conditions de l'article 29 et dans les cas de mise à la retraite prévus à l'article 29 bis, l'intéressé recevra une allocation de fin de carrière qui sera égale à :

- 0,5 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 2,5 mois de salaire après 17 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3,5 mois de salaire après 23 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 26 ans d'ancienneté
- 4,5 mois de salaire après 29 ans d'ancienneté
- 5 mois de salaire après 32 ans d'ancienneté
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté
- 6 mois de salaire après 38 ans d'ancienneté
- 6,5 mois de salaire après 41 ans d'ancienneté.

Si l'employeur et les cadres de l'entreprise ont adhéré à un régime spécial accordant une allocation de fin de carrière, l'employeur déduira de l'allocation prévue à l'alinéa précédent, l'allocation accordée par le régime spécial ; toutefois, cette déduction ne se fera que dans la limite du pourcentage du taux de cotisation à ce

régime spécial à la charge de l'employeur (exemple : si l'employeur paye 60 % de la cotisation, l'imputation que pourrait faire l'employeur serait de 60 % de l'allocation servie par le régime spécial).

Le mois de salaire servant de base au calcul de l'allocation de fin de carrière sera le salaire mensuel moyen des douze derniers mois, toutes gratifications exceptionnelles exclues.

Le paiement de l'indemnité de fin de carrière aura lieu lors du départ à la retraite ; toutefois, le paiement de cette indemnité pourra être étalé sur les mois qui suivront ce départ, en autant de mensualités que la base de calcul de cette indemnité comportera de périodes décennales.

## CHAPITRE III

### **COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION**

#### **Article 31 - Conciliation des litiges individuels**

Tout litige individuel résultant de l'application et de l'interprétation de la présente convention pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen d'un bureau paritaire composé d'employeurs et de cadres, membres des organisations professionnelles signataires de la présente convention, et présidé alternativement par un employeur et un cadre.

Le bureau paritaire sera en particulier compétent pour connaître des différends concernant la qualification des cadres.

Les délégués titulaires pourront se faire suppléer par un professionnel de leur catégorie, désigné à cet effet, par l'Organisation Syndicale intéressée.

#### **- Conciliation des conflits collectifs**

En application des dispositions contenues dans les articles 5, 6 et 7 de la Loi du 11 février 1950, une commission professionnelle sera formée ayant pour objet de concilier les conflits collectifs du travail qui pourraient surgir dans la profession.

Cette commission comprendra des délégués employeurs et des délégués cadres en nombre égal représentant les organisations syndicales adhérentes à la présente convention.

Elle se réunira sur demande motivée adressée par l'une des organisations signataires de la présente aux autres organisations syndicales dans un délai de quinze jours.

La présidence en sera assurée alternativement par un employeur et par un cadre.

La commission, au terme de ses travaux, établira un procès-verbal qui sera signé par les délégués des organisations représentées. Ce procès-verbal énoncera les points sur lesquels l'accord a pu se réaliser dans la commission ainsi, éventuellement, que ceux qui restent en litige.

# CHAPITRE IV

## **FORMALITES**

### **Article 32 - Dépôt au Conseil des Prud'hommes**

Le texte de la présente convention sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Lyon, conformément à l'article 31 du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

### **Article 33 - Adhésion**

Conformément à l'article 31 c du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail, toute organisation syndicale et tout employeur qui ne sont pas partie à la présente convention pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt de la convention aura été effectué.

Fait à LYON, le 23 juin 1971

*Modifié par Avenant du 1er décembre 1988*

*(Suivent les signatures - voir page 1)*

