

CONVENTION COLLECTIVE INTERREGIONALE

DES

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

du 3 juillet 1985

EMPLOYES
et
PERSONNEL DE MAITRISE

IDCC n° 1383

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, dont le Siège Social est à Lyon (69)*
2. *Syndicat des Commerçants en Quincaillerie de la région Massif Central, dont le Siège Social est à Clermont-Ferrand (63)*
3. *Union Régionale des Quincailliers de Franche-Comté, dont le Siège Social est à Belfort (90)*
4. *Adhésion au 1^{er} 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.) dont le Siège Social est à Paris (75)*

Syndicats de salariés

- **Convention collective du 3 juillet 1985**
 1. *Syndicat des employés et cadres de la Quincaillerie de Lyon et de la Région, C.F.T.C.*
 2. *Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres, C.F.E.-C.G.C.*
 3. *Syndicat F.O. des employés de Commerce, de Bureau et de l'Industrie de Lyon et de la Région.*
- **Avenant du 1 avril 1993**
 1. *Syndicat des employés et cadres de la Quincaillerie de Lyon et de la Région, C.F.T.C.*
 2. *Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres, C.F.E.-C.G.C.*
- **Avenant du 15 mai 1998 - champ d'application professionnel**
 1. *Syndicat des employés et cadres de la Quincaillerie C.F.T.C. pour l'ensemble des départements visés par la convention collective*
 2. *Confédération Française de l'Encadrement - C.G.C. pour tous les départements visés par la convention collective*
 3. *Syndicat des employés des commerces et services C.F.D.T. pour les régions Rhône-Alpes et Auvergne.*
- **Avenant du 7 octobre 1999, applicable au 1^{er} janvier 2000 - Classification des emplois C.F.E./C.G.C. – F.O. – C.F.D.T. – C.G.T.**
- **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
Liste des signataires	1
Champ d'application	4
▪ géographique	
▪ professionnel (<i>à titre indicatif : produits et codes APE/NAF</i>)	
CHAPITRE I	7
▪ Dispositions générales	
CHAPITRE II	8
▪ Droit syndical et liberté d'opinion	
CHAPITRE III	10
A - Délégués du personnel	
B - Comité d'entreprise	
CHAPITRE IV	15
▪ Embauchage	
CHAPITRE V	15
▪ Contrat de travail à durée indéterminée - Période d'essai	
CHAPITRE VI	16
▪ Contrat de travail à durée déterminée	
CHAPITRE VII	17
▪ Contrat de travail à temps partiel	
CHAPITRE VIII	18
▪ Congés payés et autres congés	
▪ Fractionnement des congés	
▪ Salariés travaillant en sous-sol	
▪ Congés exceptionnels	
▪ Congé supplémentaire d'ancienneté	
▪ Congé spécial à demi-salaire	
▪ Congé éducation ouvrière et formation syndicale	
▪ Congé sans traitement	



TABLE DES MATIERES

	Pages
CHAPITRE IX	21
▪ Accidents - Maladies - Maternité	
CHAPITRE X	25
▪ Changement de catégorie, d'échelon, d'emploi	
CHAPITRE XI	25
▪ Délai-congé - Indemnité de préavis - Indemnité de congédiement	
CHAPITRE XI bis	28
▪ Départ à l'initiative du salarié	
▪ Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	
CHAPITRE XII	29
▪ Sanctions, mesures disciplinaires	
CHAPITRE XIII	30
▪ Durée du travail - Heures supplémentaires	
CHAPITRE XIV	31
▪ Commission paritaire de conciliation	
CHAPITRE XV	33
▪ Salaires minima	
▪ Ancienneté	
▪ Retraite complémentaire	
▪ Apprentissage	
▪ Jeunes de moins de 18 ans non munis d'un contrat d'apprentissage	
<u>Annexes</u> :	
▪ Arrêté d'extension du 29 avril 1986	36



Champ d'application

Il a été conclu une Convention Collective réglant les rapports entre employeurs et salariés définis au paragraphe II dans les régions économiques Auvergne, Rhône-Alpes et, en outre, la Saône-et-Loire, et Franche-Comté.

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 géographique

Sont visés par la présente Convention les établissements et leur personnel 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

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

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 m² 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"



CHAPITRE I

Dispositions générales

Article 1 - Objet

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des commerces de FOURNITURES INDUSTRIELLES, QUINCAILLERIE, FERS-METAUX et EQUIPEMENT DE LA MAISON (Gros - Demi-gros et Détail) dans le cadre régional et professionnel défini dans son préambule. Elle annule et remplace la convention collective antérieure.

(Modifié par Avenant du 1^{er} avril 1993)

Article 2 - Durée

La présente Convention est conclue pour une durée d'une année à dater du premier jour du mois qui suivra sa signature, en se substituant purement et simplement à celle qui était en vigueur jusqu'à cette date. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année, sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues aux articles 3 et 4 ci-après.

Article 3 - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente Convention et, le cas échéant, de ses annexes.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date de l'échéance annuelle. Pour être valable, elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la dernière en date des lettres de notification.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux révisions concernant les catégories d'emploi et les salaires minima en ce sens que ces révisions pourront intervenir à tout moment en cours d'année.

Article 4 - Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente Convention par l'une ou l'autre des parties contractantes, qui ne pourra intervenir dans la première année de son application, devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois avant la date de l'échéance annuelle à l'expiration de laquelle la Convention cessera d'avoir effet.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des organisations patronales signataires, les autres parties contractantes auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, de tout ou partie des dispositions de la présente Convention.



Article 5

Les dispositions de la présente Convention ne constituent que des minima et ne peuvent en aucun cas faire obstacle aux accords plus favorables qui pourraient être conclus, ultérieurement à sa signature, dans le cadre d'un ou de plusieurs établissements ou sur le plan national.

CHAPITRE II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et, en particulier, dans les conditions prévues par la Loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Article 7

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente Convention et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

() Le premier alinéa l'article 7 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail*

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas user de contrainte sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente Convention.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Article 8

L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini a pour condition la stricte neutralité des lieux de travail.

Conformément à l'article L 412-8 du Code du Travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts doit être conforme aux lois en vigueur.

Article 9

(Supprimé par l'avenant du 28 avril 2004 sur les "Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires")

Article 10

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise.

Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 11

Par accord entre les deux parties, lorsqu'un employé quittera son emploi pour exercer une fonction syndicale il pourra lui être accordé un congé sans solde d'un an. De toutes façons, il jouira pendant un an à partir du moment où il a quitté son emploi, d'une priorité d'embauchage dans cet emploi ou un emploi équivalent. Sa demande de réembauchage devra être faite au plus tard dans le mois suivant l'expiration de sa fonction syndicale.

Dans l'un et l'autre cas, il conservera ses droits d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 12

Si une des parties contractantes conteste le mode de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini à l'article 8 ci-dessus, la commission paritaire s'emploiera à examiner les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

CHAPITRE III

A - Délégués du personnel

Article 13

Dans chaque entreprise occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et suppléants en conformité avec les lois en vigueur.

Les délégués sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Article 14

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 15

En cas de vacance d'un délégué titulaire, pour démission ou autrement, il sera remplacé selon les règles de dévolution des suppléances prévues par la loi du 28 octobre 1982.

Le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Article 16

Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles ("*qui n'auraient pas été directement satisfaites*") (*) et les réclamations collectives.

() Termes exclus par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986.*

Ils sont habilités à veiller à l'application de la présente convention, à faire respecter l'application des tarifs, des salaires et traitements, du code du travail, l'hygiène et la sécurité et l'ensemble des lois concernant la protection de tous les salariés.

Lorsque la visite de l'inspecteur du travail est motivée par une réclamation d'un délégué, la direction est tenue de le laisser accompagner par un délégué du personnel de chaque organisation syndicale.

() Le troisième alinéa de l'article 16 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article L. 422-1 avant-dernier alinéa du code du travail.*

Article 17

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants, conformément à l'article L 424-4 du Code du Travail.

Article 18

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués résumeront, sauf urgence, les points principaux à discuter et les fixeront par écrit dans une note qu'ils remettront à la direction deux jours avant leur réception. Une copie de cette note figurera sur le registre tenu par la direction et mis à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine, au bureau de la direction et en dehors des heures de travail, sur lequel sera consignée la réponse qu'elle fera connaître aux délégués dans un délai qui ne devra pas excéder six jours.

Article 19

("La compétence du délégué se limite, en principe, au lieu de travail et au collège électoral qui l'a élu. Un délégué pourra, de plus, faire appel à un représentant dûment mandaté du syndicat de sa profession"). ()*

() L'article 19 a été exclu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986*

Article 20

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf cas exceptionnel, est fixée à 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé pour l'exercice de ces fonctions ne peut entraîner une réduction du salaire effectif.

Au cas où les délégués seraient appelés à siéger dans une commission prévue par la présente Convention ou à se présenter devant elle, le temps passé sera à la charge de l'employeur et rentrera dans les cas exceptionnels.

Article 21

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

L'usage de bons de délégation pourra être institué dans l'établissement afin de faciliter le décompte des heures. *("Ces heures de délégation peuvent être utilisées seulement pendant les heures d'ouverture de l'entreprise"). (*)*

() Dernière phrase du dernier alinéa exclue par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986*

Article 22

Numéro réservé



Article 23

La procédure d'élection est celle fixée par la Loi sous réserve des précisions apportées par la présente convention ou ses avenants.

Article 24

Les délégués du personnel sont élus, d'une part par les employés de magasin et de bureau, d'autre part par les ingénieurs, cadres, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Il y aura donc deux collèges électoraux.

Les scrutins auront lieu dans la quinzaine qui précédera l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les élections ne pourront avoir lieu pendant la période effective des congés payés de l'établissement.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans chaque établissement par la direction, en accord avec les représentants des organisations habilitées.

Elles seront annoncées au moins quinze jours pleins à l'avance, par affichage.

Pendant ce délai, la liste des électeurs, établie par la direction, sera tenue à la disposition du personnel ; les réclamations relatives à cette liste devront être formulées douze jours pleins avant la date du scrutin.

Les candidatures seront déposées huit jours pleins avant la date des élections.

Article 25

Le vote aura lieu à bulletin secret, en présence du bureau de vote, dans une ou plusieurs urnes déposées à l'endroit le plus favorable.

En cas d'absence dûment justifiée, les électeurs pourront voter par correspondance.

Dans chaque établissement, les cas particuliers qui lui seront soumis seront examinés par la Direction.

Les bulletins seront placés dans des enveloppes de modèle uniforme qui seront remises aux électeurs dans les mêmes conditions que les bulletins.

Tout bulletin contenant plus de noms que de délégués à élire sera annulé après constatation par le bureau.

Si l'enveloppe contient plusieurs bulletins pour les mêmes noms, il ne sera tenu compte que d'un seul.

Article 26

Pour les absents votant par correspondance, la direction devra adresser en temps utile à l'électeur, les bulletins de vote afférents à chacune des listes en présence, ainsi que l'enveloppe de modèle uniforme nécessaire.

Après avoir introduit le bulletin de son choix dans l'enveloppe de modèle uniforme qui ne devra pas être cachetée l'électeur insérera cette dernière dans une autre enveloppe portant de façon très apparente la référence des élections et adressée cachetée et recommandée à la direction de l'établissement.

La direction, en accord avec les représentants dans l'établissement des organisations présentant des candidats, fixera la date limite de réception de ces envois, date qui devra être communiquée à l'électeur absent désirant voter par correspondance.

Dès réception des envois recommandés, la direction procédera, en présence des représentants dans l'établissement de chacune des organisations ayant présenté des candidats, à leur mise en sûreté jusqu'à la date du scrutin. Ils seront alors remis au président du bureau de vote qui les ouvrira publiquement et introduira dans les urnes les enveloppes de modèle uniforme qu'ils contiennent.

Article 27

Le dépouillement public du vote aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats seront consignés dans un procès-verbal dont un exemplaire sera remis à chaque délégué élu et au chef d'entreprise.

Article 28

Les parties se référeront à la Loi pour tous les cas relatifs aux délégués du personnel qui n'ont pas été visés par la présente Convention.

B - Comité d'entreprise

Article 29

Dans les entreprises occupant ("*habituellement*") (*) au moins 50 salariés, un comité d'entreprise sera constitué conformément aux dispositions légales en vigueur.

() Terme "habituellement" exclu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 et premier alinéa de l'article 29 étendu sous réserve de l'application de l'article L. 431-1 deuxième alinéa du code du travail.*

Article 30

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants

Article 31

Les membres du comité d'entreprise sont élus sur des listes séparées :

- en ce qui concerne les représentants des cadres et assimilés, par les cadres et assimilés

et

- en ce qui concerne les employés, par les employés.



Néanmoins, il peut être décidé que tous les salariés seront réunis en un seul collège appelé à voter pour les mêmes candidats s'il y a accord sur ce point entre les organisations syndicales les plus représentatives et le chef d'entreprise.

() Le deuxième alinéa de l'article 31 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article L.433-2 quatrième alinéa du code du travail.*

Dans ce cas, les deux catégories de salariés devront figurer sur les listes.

Article 32

En cas de sectionnement des listes, les sièges seront répartis par catégorie à la suite d'accords entre le chef d'entreprise et les syndicats.

Article 33

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Article 34

Les articles 23, 24, 25, 26 de la présente Convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise, à l'exception des délais spécifiques au comité d'entreprise.

Article 35

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté selon l'article L 432-1 du Code du Travail.

Article 36

Dans l'ordre social, le comité d'entreprise assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 37

En plus des attributions déterminées dans les deux articles précédents, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail selon l'article L 432-3 du Code du Travail.

Article 38

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise et à ses activités sociales est régi par les lois en vigueur.

Article 39

Les parties se référeront à la Loi pour tous les cas relatifs aux comités d'entreprises qui n'ont pas été visés par la présente Convention.

CHAPITRE IV

Embauchage

Article 40

(*) *Modifié par avenant du 1^{er} avril 1993* : Les employeurs peuvent recourir à toute époque à l'embauchage direct ; néanmoins, ils doivent notifier à l'A.N.P.E. toute place vacante dans l'entreprise.

Les employés licenciés pour suppression d'emploi individuelle ou collective bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant un an conformément à la loi en vigueur (art. L 321-14 du Code du Travail).

En cas de vacance d'emplois à temps complet dans un établissement employant du personnel à temps partiel, il sera fait appel de préférence, à qualification égale, à ce personnel.

Article 41

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants qui s'y rapportent à la personne recrutée.

Article 42

Tout embauchage dans l'entreprise donnera lieu, au cours de la période d'essai, à une visite médicale obligatoire.

Article 43

Lorsque plusieurs personnes postuleront un emploi, le chef d'entreprise devra prendre sa décision en se fondant uniquement sur l'intérêt de l'entreprise.

Article 44

Le coefficient ou, lorsqu'il n'en existe pas, la qualification professionnelle devra obligatoirement figurer sur les fiches de paye.

CHAPITRE V

Contrat de travail à durée indéterminée - Période d'essai

Article 45

Le contrat de travail à durée indéterminée n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai de :

- un mois renouvelable sous réserve de l'accord exprès de l'intéressé, pour les employés
- deux mois pour le personnel de maîtrise (en concordance avec le délai-congé).



La durée de la période d'essai doit correspondre à une durée de travail effectif.

Pour les employés, au cas où la période d'essai renouvelée ne serait pas suivie d'une embauche définitive, l'intéressé sera prévenu une semaine avant la fin du deuxième mois d'essai.

Article 46

Pendant toute la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis ni indemnité.

Article 47

L'employé conservé dans l'entreprise après la fin de la période d'essai recevra notification écrite de sa fonction, de sa catégorie d'emploi, de son salaire minimum garanti et de son salaire réel sur la base de la durée légale du travail, non comprises les heures supplémentaires.

Article 48

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Chapitre VI

Contrat de travail à durée déterminée

Article 49

En dehors du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, les entreprises pourront employer du personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, conformément à la Loi et dans les cas prévus par celle-ci :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié
- survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité
- exécution d'une tâche occasionnelle, etc...

Article 50

Tout contrat de travail à durée déterminée devra faire l'objet d'un engagement écrit rédigé en deux exemplaires et signé par chacune des parties avant la date d'entrée en fonction ou au plus tard le jour de celle-ci. Un exemplaire de cet engagement devra être remis à l'intéressé signataire immédiatement après l'apposition des signatures.

Article 51

Tout contrat de travail à durée déterminée devra mentionner au moins :

- la date de commencement de l'engagement
- la nature de la fonction à remplir



- la classification dans la catégorie d'emploi
- le salaire minimum de la catégorie
- le salaire réel sur la base de la durée légale du travail
- la durée de la période d'essai
- la date d'expiration du contrat ou la durée minimale.

Lorsqu'il interviendra, en cours de contrat, des modifications dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'un avenant au contrat écrit prévu à l'article 50 ci-dessus.

() L'article 51 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article D. 121-3 du code du travail.*

Article 52

Les salaires minima de base seront les mêmes pour le personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée que pour le personnel ayant un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 53

Si, à l'arrivée du terme de son contrat de travail à durée déterminée, un employé est conservé dans l'entreprise sans que ce contrat soit renouvelé, ledit contrat devient à durée indéterminée.

Chapitre VII

Contrat de travail à temps partiel

Article 54

En dehors du personnel à temps complet, les entreprises pourront employer, soit avec contrat à durée déterminée, soit avec contrat à durée indéterminée, du personnel à temps partiel.

Ce personnel devra être titulaire d'un contrat écrit, établi dans les formes prévues par la loi qui devra, en outre, préciser les jours et heures de travail afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises les jours où il n'est pas occupé.

Le fait, pour un employé à temps partiel, de ne pouvoir répondre à une demande de travail exceptionnel en dehors du temps prévu au contrat, ne pourra, en aucune façon constituer un prétexte à licenciement.

Ce personnel bénéficiera, dans les mêmes conditions que le personnel à temps complet, des avantages prévus par la présente Convention.

Tout contrat de travail à temps partiel pourra être transformé en un contrat de travail à temps complet si cette transformation recueille l'accord des deux parties.

Chapitre VIII

Congés payés et autres congés

Article 55

Le régime des congés payés est établi conformément à la législation en vigueur sous réserve des précisions apportées par le présent chapitre.

Article 56

La période des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Néanmoins, le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé reste fixé au 1^{er} juin de chaque année.

A l'intérieur de la période des congés ainsi fixée, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

La période des vacances scolaires sera accordée par priorité au personnel dont les enfants fréquentent l'école.

Fractionnement des congés

Article 57

Compte tenu des modifications apportées par l'ordonnance du 16 janvier 1982, le fractionnement des congés légaux est soumis aux règles suivantes :

- a) Le fractionnement est subordonné à un accord entre l'employeur et le salarié concerné.
- b) Le congé payé dont la durée ne dépasse pas douze jours ouvrables doit être continu.
- c) Cette fraction de douze jours ouvrables doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- d) La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.
- e) Les jours de congé restant dus au-delà de cette fraction peuvent être accordés en une ou plusieurs fois, soit pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, soit en dehors de cette période.

Si la quatrième semaine est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le salarié a droit à deux jours ouvrables de congés supplémentaires si le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est de six, ou supérieur à six. Il a droit à un jour si ce nombre est de trois, quatre ou cinq jours. Aucun congé supplémentaire ne lui est dû sur la cinquième semaine de congés payés.

Lorsque les jours de congé excédant la fraction de douze jours sont accordés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, aucun congé supplémentaire n'est dû en vertu de la Loi, quel que soit leur nombre.

- f) Toutefois, il peut être dérogé soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement, aux règles énoncées ci-dessus en c) et e).

Article 58

Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé a droit à deux jours ouvrables de congés annuels supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris le délai de voyage. Ses frais de voyage aller et retour seront intégralement remboursés.

Article 59

L'ordre de départ en congé devra être communiqué à chaque ayant droit au moins deux mois avant son départ et affiché dans l'entreprise.

Salariés travaillant en sous-sol

Article 60

Après un an de présence dans l'entreprise, les salariés travaillant dans les sous-sols bénéficieront d'un jour supplémentaire de congés payés par période de trois mois passés en permanence dans les sous-sols.

Ce congé ne pourra, sauf accord de l'employeur, être accolé au congé principal et, s'il est pris en dehors du 1^{er} mai au 31 octobre, ne donnera lieu à aucun supplément basé sur l'article 7 de la Loi n° 69-424 du 16 mai 1969.

Congés exceptionnels

Article 61

En dehors des congés payés légaux, les employés ont droit à des congés payés de courte durée, sur demande justifiée - présentée huit jours à l'avance en ce qui concerne les dispositions des alinéas 4 et 5 du paragraphe a) et celles du paragraphe b) - dans les conditions suivantes :

a) sans considération de temps de présence :

1. en cas de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe : 3 jours ouvrables
2. en cas de décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable
3. en cas de naissance d'un enfant ou de placement d'un enfant au foyer en vue de son adoption, pour le père et pour la mère adoptive, si celle-ci ne demande pas à bénéficier du congé d'adoption accordé aux femmes salariées dans le cadre de l'assurance maternité : 3 jours ouvrables

(modifié par avenant du 1er avril 1993)

4. en cas de mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables
5. en cas de mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable.

b) après six mois de présence :

1. en cas de mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrables
2. en cas de mariage ou d'entrée en religion d'un enfant : 2 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie.
3. en cas de première communion d'un enfant : le jour de la cérémonie, s'il est un jour ouvrable.
4. en cas de déménagement : 1 jour tous les 5 ans (avenant du 1^{er} avril 1993).

c) après trois mois d'ancienneté :

congé de présélection militaire : dans la limite de trois jours.

() L'article 61 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19/1/1978 (art.4 de l'accord annexé)*

Congé supplémentaire d'ancienneté

Article 62

La durée du congé légal est augmenté 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 :

- 1 jour ouvrable après 15 ans de service dans l'entreprise
- 2 jours ouvrables après 20 ans de service dans l'entreprise
- 3 jours ouvrables après 25 ans de service dans l'entreprise.

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

Les droits aux congés d'ancienneté s'apprécient au 1^{er} juin de chaque année (soit à l'expiration de la période de référence).

(Dernière phrase ajoutée par avenant du 1^{er} avril 1993)

Congé spécial à demi-salaire

Article 63

Il sera accordé aux employés des congés, payés à demi-salaire, dans la limite maximum de 15 jours par an et sur présentation d'un certificat médical indiquant que la présence de la mère ou du père est obligatoire pour soigner à la maison un de ses enfants gravement malade.

(Modifié par avenant du 1^{er} avril 1993)

Les dispositions du paragraphe précédent bénéficieront :

- au mari pour soigner sa femme
- à la femme pour soigner son mari



- au veuf, au divorcé, au séparé de corps, pour soigner un enfant vivant à son domicile.

Congé éducation ouvrière et formation syndicale

Article 64

Les dispositions du Code du Travail sont applicables au personnel travaillant dans les établissements soumis à la présente Convention.

Congé sans traitement

Article 65

Pour des cas exceptionnels et motivés, les salariés pourront demander un congé sans traitement pour une période de courte durée.

CHAPITRE IX

Accidents - Maladies - Maternité

Article 66

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne peuvent constituer de plein droit et pendant six mois, une cause de rupture du contrat de travail si elles sont signifiées à l'employeur dans les deux jours ouvrables, sauf cas exceptionnels justifiés.

En ce qui concerne les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, il est fait application de la Loi du 7 janvier 1981 (art. L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.)

Article 67

Le contrat de travail se trouvera également rompu si, avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé ; dans ce cas, l'employeur devra en aviser l'intéressé par lettre recommandée et il aura pendant six mois priorité pour son réemploi, sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail (respect procédure et indemnités de licenciement).

() Le premier alinéa de l'article 67 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.*

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'employeur devra verser à l'employé, dont le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été respecté le délai-congé ; il percevra, en outre, s'il remplit les conditions

requis, l'indemnité de congés payés et l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté.

Dans tous les cas, le remplacement ne devra jamais avoir lieu avec intention malicieuse ou légèreté blâmable et le licenciement ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à complément de salaire prévus aux articles 69 et 69 Bis.

Article 68

Au retour de l'absence occasionnée par la maternité, la maladie ou un accident de travail, les employés reconnus médicalement aptes à leur travail, seront réintégrés avec tous leurs droits sous réserve de prévenir l'employeur deux jours ouvrables au maximum après la date de guérison portée sur le certificat médical.

Article 69 (*)

En cas de maladie constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés et apprentis avec contrat ayant au moins un an de présence dans l'établissement bénéficieront sous réserve :

- a) de la déduction de la rémunération correspondant aux trois premiers jours de chaque maladie
- b) de la déduction des prestations journalières versées par la Sécurité Sociale ou par toutes autres assurances ou mutuelles
- c) d'avoir justifié de leur incapacité de travail dans les 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail
- d) d'être pris en charge par la Sécurité Sociale.

des dispositions suivantes :

- 1) L'intéressé recevra, dans la limite de chaque année civile et de chaque maladie et accident du travail, une indemnité lui permettant d'atteindre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce dans les limites ci-après :

	Maintien du salaire à 90 % du brut	Maintien du salaire à 66 % du brut
Après 1 an de présence	1 mois	
Après 3 ans de présence	2 mois	
Après 6 ans de présence	2 mois	1 mois
Après 9 ans de présence	3 mois	
Après 12 ans de présence	3 mois	1 mois
Après 21 ans de présence	70 jours	70 jours
Après 27 ans de présence	80 jours	80 jours
Après 30 ans de présence	90 jours	90 jours

Si le salarié atteint pendant sa maladie un seuil d'ancienneté exigé, ses droits à complément de salaire seront calculés en fonction de l'ancienneté qu'il vient d'atteindre au cours de la maladie.

(*) (Modifié par avenant du 1^{er} avril 1993)

- 2) Les accidents de trajet sont assimilés à la maladie.



3) Lorsque la maladie ou l'accident du travail sera étalé sur deux années civiles, les principes suivants seront appliqués :

- a) le temps d'indemnisation joue d'abord par maladie
- b) le temps d'indemnisation est renouvelé chaque 1^{er} janvier.

Ainsi, même à cheval sur deux années civiles, une même maladie ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du temps d'indemnisation prévue par le tableau ci-dessus.

Article 69 Bis - Accidents en dehors du travail

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les employés, sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 69 recevront :

- pendant trente jours : 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler
- pendant les trente jours suivants : 2/3 de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Article 70

En cas d'accident du travail survenu à l'intérieur du magasin ou de ses annexes, et en cas d'accident du travail survenu à l'extérieur de ces mêmes locaux si l'employé en est sorti sur les directives de l'employeur, les dispositions de l'article 69 s'appliqueront, dès après la période d'essai, mais les trois jours de franchise seront supprimés et la première ligne du tableau de l'article 69 sera remplacée par : "après la période d'essai".

() Les articles 69 et 70 ont été étendus par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sans préjudice de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).*

Maternité

Article 71

- a) Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail du fait de la grossesse lorsqu'une salariée est en cet état médicalement constaté, et pendant une période de quatorze semaines suivant l'accouchement. (*)
- b) Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est justifié par une faute grave de l'intéressée ou par l'impossibilité où l'employeur se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.
- c) Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

- d) La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci. (*)
- e) Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.
- f) La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.
- g) La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue aux paragraphes d) et e) ci-dessus.
- h) A l'expiration du délai de dix semaines ou éventuellement de quatorze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. (*)

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes, son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant deux ans, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

- i) Toute convention contraire aux dispositions du présent article est nulle de plein droit.
- j) L'inobservation par l'employeur des dispositions du présent article peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la femme. (*)
- k) En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.
- l) Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

() Le paragraphe a) de l'article 71 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application des articles L.122-25-2 et L.122-26 du code du travail, le paragraphe d) sous réserve de l'application L.122-26, le paragraphe h) sans préjudice de l'application de l'article L. 122-28-1 et le paragraphe j) sous réserve de l'application de l'article L.122-30.*

CHAPITRE X

Changement de catégorie, d'échelon, d'emploi

Article 72

Tout employé appelé à occuper, pour une période supérieure à un mois, un poste dans une catégorie, échelon ou qualification professionnel supérieur à celui dans lequel il est titulaire, perçoit, à dater de son entrée en fonction, une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui auquel il pourrait prétendre s'il était titularisé dans sa nouvelle fonction.

La délégation temporaire effectuée dans une catégorie, échelon d'emploi ou qualification professionnelle supérieure ne pourra dépasser six mois. A l'expiration de ce délai, l'employé sera titularisé ou reclassé dans ses fonctions antérieures. Toutefois, cette limitation de durée ne s'applique pas lorsque le remplacement est consécutif à des circonstances exceptionnelles (faits de guerre, maladie de longue durée, etc).

Dans ce cas, au retour du titulaire du poste, l'employé qui a été délégué dans une catégorie, échelon d'emploi ou qualification professionnel supérieur, sera replacé dans sa fonction, mais il aura priorité pour le premier emploi vacant de la catégorie ou échelon d'emploi supérieur qu'il aura occupé temporairement.

Article 73

Le coefficient ou la classification professionnelle devant figurer sur les fiches de paye, ceux-ci devront être précédés de l'abréviation A.T.T. (à titre temporaire) lorsqu'ils ne seront pas définitifs.

CHAPITRE XI

Délai-congé - Indemnité de préavis - Indemnité de congédiement

Article 74

Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent se séparer sans préavis.

Article 75

A l'issue de la période d'essai, le préavis (ou délai-congé) est fixé comme suit, sauf en cas de faute grave, où il est supprimé :

I. Maîtrise

Préavis réciproque : 2 mois.

II. Employés de magasin et employés de bureau

a) La rupture du contrat de travail est due à l'initiative de l'employeur :



Durée d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement	Durée du préavis à respecter
moins de 2 ans	1 mois de date à date
plus de 2 ans	2 mois de date à date

Le congédiement doit être obligatoirement confirmé par écrit.

b) La rupture du contrat de travail est due à l'initiative du salarié :

Durée d'ancienneté ininterrompue dans l'établissement	Durée du préavis à respecter
moins de 20 ans	1 mois de date à date
plus de 20 ans	2 mois de date à date

Le personnel titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas concerné par les dispositions du présent article.

Les périodes de suspension du contrat de travail et les absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou par un appel sous les drapeaux sont réglées selon les dispositions légales.

() L'article 75 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail.*

Article 76

Tout employé licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures, payées au salaire réel, pendant la durée du préavis, pour rechercher un emploi.

Les absences seront en outre limitées à la période pendant laquelle l'intéressé n'aura pas trouvé un nouvel emploi.

Les deux heures seront prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé, si les deux parties n'arrivent pas à se mettre d'accord.

Elles pourront être cumulées après accord des deux parties.

Article 77

En cas de licenciement, l'employé pourra quitter son emploi dès qu'il aura trouvé une autre place.

Il ne percevra alors, pour la période de préavis, que le salaire correspondant à sa période de travail effectif dans l'entreprise.

Article 78

Tout déclassement ou rétrogradation non accepté par l'intéressé sera considéré comme une rupture du contrat du fait de l'employeur sauf si cette mesure était due à une faute grave.

Sauf en cas de faute grave, tout déclassement ou rétrogradation accepté par l'intéressé ne prendra effet qu'un mois après sa notification.



Article 79

En cas de licenciements collectifs, seront licenciés en premier lieu les salariés présentant les moindres aptitudes professionnelles, à égalité d'aptitudes professionnelles les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté étant majorée de deux ans pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Les délégués au comité d'entreprise ou, à défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel, si l'entreprise en possède, devront donner leur avis avant tout licenciement collectif.

L'employé licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant un an d'une priorité d'embauchage pour le même emploi ou un emploi similaire.

Article 80

Les absences dues à un cas fortuit et majeur tel qu'incendie du domicile, accident du conjoint, d'un enfant, etc, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail si l'employé en avertit l'employeur dans les plus brefs délais.

Sauf cas d'impossibilité absolue, l'employeur doit être averti dans les 48 heures du motif de l'absence.

() L'article 80 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.*

Article 81

Sauf en cas de faute grave, tout salarié qui compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du délai-congé, et qui se cumule avec l'indemnité éventuelle de préavis. L'indemnité de licenciement sera calculée selon la Loi, soit 1/10e du salaire mensuel moyen des trois derniers mois, par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 82

Si l'employé congédié a plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 81 (1/10e de mois par année de présence) sera majorée de 1/15e de mois pour les années venant au-delà de ces dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

CHAPITRE XI 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 83 - Départ à l'initiative du salarié

Le départ en retraite d'un salarié âgé de 60 ans au moins ne constitue pas une démission. Le salarié devra prévenir l'employeur (*au moins*) deux mois à l'avance de son intention de mettre fin au contrat de travail dont l'échéance correspond au dernier jour d'un mois civil.

() 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.*

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

Les salariés âgés de moins de 60 ans sont tenus de prévenir leur employeur en respectant le préavis prévu par la présente convention dans le cas d'une démission (article 75, paragraphe I et paragraphe II b).

A partir de 10 ans continus d'ancienneté dans la même entreprise, à la condition que l'intéressé soit âgé de 60 ans au moins, qu'il remplisse les conditions pour obtenir la retraite Sécurité Sociale à taux plein ou que le salarié âgé de moins de 60 ans remplisse les conditions d'un départ en retraite anticipé et qu'il y ait rupture du contrat de travail terminant la carrière professionnelle, celui-ci recevra, à titre d'indemnité de fin de carrière :

- après 10 ans de présence : 1 mois de salaire,
- et ensuite par tranche de 5 ans d'ancienneté : ½ mois de salaire.

Cette indemnité ne s'ajoutera en aucun cas à toute autre indemnité de fin de carrière qui pourrait être accordée par tout régime spécial.

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

Le paiement de l'indemnité de fin de carrière sera étalé sur les mois qui suivront le départ à la retraite en autant de mensualités que la base de calcul de cette indemnité comportera de périodes décennales. L'employeur pourra toutefois, s'il le juge à propos, se libérer du règlement en une seule fois dans le mois calendaire qui suivra la date de départ à la retraite.

Article 84 - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

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



La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié 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.

En cas de mise à la retraite, le salarié percevra une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement (cause non économique) majorée d'un pourcentage dégressif selon l'âge, par tranches annuelles :

- 15 % si le salarié est âgé de 60 ans,
- 12 % si le salarié est âgé de 61 ans,
- 9 % si le salarié est âgé de 62 ans,
- 6 % si le salarié est âgé de 63 ans,
- 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

CHAPITRE XII

Sanctions, mesures disciplinaires

Article 85

Il est recommandé aux chefs d'entreprises de ne faire figurer aucune note au dossier d'un employé sans que celui-ci en ait été préalablement avisé.



Les blâmes doivent être signifiés à l'intéressé et signés soit par lui-même, soit par deux témoins en sa présence.

Article 86

Le droit disciplinaire s'exerce conformément à l'article L.122-41 du Code du Travail.

CHAPITRE XIII

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 87

Les heures supplémentaires sont celles définies comme telles par les lois, décrets et règlements en vigueur relatifs à la durée du travail.

Article 88

Les heures supplémentaires devront être payées à un tarif majoré dans les conditions suivantes :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires hebdomadaires
- 50 % pour les huit suivantes.

Article 89

Les heures de travail effectuées le dimanche, ou un jour légalement férié, normalement chômé, ou la nuit, entre 22 heures et 6 heures, donneront lieu au versement d'une indemnité spéciale de 25 % qui s'ajoutera aux majorations prévues à l'article précédent.

() L'article 89 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application des articles L.221-5 et suivants du code du travail.*

Article 90

Lorsque le personnel sera appelé à faire des heures supplémentaires en plus de l'horaire normal de travail, à titre exceptionnel, et pour une durée limitée, il devra en être informé au moins trois jours à l'avance, sauf cas d'urgence.

Dans ce dernier cas (cas d'urgence), l'employé ayant un motif valable peut réserver son acceptation.

Article 91

Pour tout ce qui concerne l'application des dispositions relatives au présent chapitre, il est rappelé que les jours fériés sont ceux qui sont considérés comme tels par la législation en vigueur.



A la date de la signature de la présente Convention, les jours légalement fériés sont les suivants :

- Jour de l'An (1^{er} janvier)
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête Nationale (14 juillet)
- Assomption (15 août)
- Toussaint (1^{er} novembre)
- Armistice de la guerre 1914-1918 (11 novembre)
- Noël (25 décembre).

La fête légale du 1^{er} mai est soumise à la législation qui lui est propre.

CHAPITRE XIV

Commission paritaire de conciliation

Article 92

Les différends collectifs nés de l'application de la présente Convention et tous différends, collectifs ou individuels, ayant pour cause l'interprétation de cette Convention, qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une Commission paritaire professionnelle de conciliation.

() Le premier alinéa de l'article 92 a été étendu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986 sous réserve de l'application de l'article L 511-1 du code du travail.*

Cette Commission sera composée de deux collègues :

- un collègue "salarié" comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des Organisations signataires, étant entendu que les Organisations affiliées d'une même Confédération ne seront représentées que par deux membres au plus
- un collègue "employeur" d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par le syndicat patronal.

Les Commissaires titulaires et suppléants sont désignés par chacune des Organisations intéressées, pour une durée d'un an et leur mandat se renouvelle par tacite reconduction.

Lorsqu'un Commissaire du collège "salarié" ne peut se rendre à une réunion et que son suppléant ne peut l'y remplacer, le titulaire a la faculté de demander à l'Organisation Syndicale qui l'a désigné de le faire remplacer à titre exceptionnel

par une autre personne ; dans ce cas, l'Organisation Patronale devra en avoir été avisée avant la réunion.

En cas de vacance d'un poste par suite de décès, révocation, démission, maladie prolongée, celui-ci est pourvu pour la durée restant à courir jusqu'à expiration du mandat de l'intéressé.

Un Commissaire "salarié" ou "employeur" ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son établissement est partie.

Article 93

La Commission sera saisie par lettre recommandée adressée par le Syndicat requérant aux autres Syndicats signataires de la présente Convention.

Cette Commission devra se réunir, sauf impossibilité, dans un délai maximum de deux semaines à partir du jour de la réception de toutes les lettres recommandées.

Article 94

- a) La lettre par laquelle la Commission sera saisie devra définir, de façon précise et détaillée, l'objet du différend et la clause de la Convention à laquelle il se rapporte. A la suite de la réception de cette lettre, les parties conviendront du jour, de l'heure et du lieu de la réunion de la Commission Paritaire.
- b) Les parties intéressées pourront, pour aider à la conciliation, être entendues par la Commission, soit contradictoirement, soit séparément. Elles pourront se faire assister par un avocat ou un défenseur, mais non pas se faire représenter, sauf en cas de force majeure dont la Commission sera seule juge. La délibération de la Commission se fera en dehors de la présence des parties.
- c) La Commission de conciliation a pour fonction essentielle de rechercher une solution amiable aux différends qui lui sont soumis ; elle donne des avis sauf en ce qui concerne les conflits collectifs.
- d) Le fait, par les parties, de soumettre leur litige à la Commission Paritaire de conciliation implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible. Simultanément, elles renoncent définitivement, en cas d'accord, à leurs droits nés du différend qui les opposait.
- e) En cas de désaccord, le recours à la Commission Paritaire ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, de porter le litige devant les tribunaux compétents.
- f) L'avis de la Commission Paritaire de conciliation a un caractère obligatoire lorsqu'il s'agit de différends collectifs et de l'interprétation de la convention collective ; il constitue "L'ACCORD DE CONCILIATION" prévu par la loi du 11 février 1950. Dans ce cas, la règle de la majorité est admise : moitié des voix des membres présents plus une.
- g) Le vote peut avoir lieu à bulletins secrets sur la demande d'une des parties.
- h) Les séances de la Commission ne sont pas publiques. Les débats seront considérés comme confidentiels par les membres de la Commission qui devront se considérer comme liés par le secret professionnel (il ne pourra en être fait état en justice). Un procès-verbal sera rédigé en fin de séance, comportant l'exposé du litige et les conclusions de la Commission. Il sera communiqué aux parties sur leur demande.

Article 95

("La Commission Paritaire de conciliation délibérera sur toutes les affaires qui seraient renvoyées, en vue d'une tentative de conciliation, par un Conseil de Prud'hommes, dont la compétence territoriale serait contenue à l'intérieur du rayon d'action de la présente Convention, à la condition que l'employeur en cause relève d'un numéro de l'INSEE visé par le champ d'application professionnel de ladite Convention") ().*

() L'article 95 a été exclu par l'arrêté d'extension du 29 avril 1986.*

Article 96

Pour permettre à la Commission d'intervenir utilement dans le conflit et de lui trouver une solution, les parties contractantes s'engagent à respecter avant toute mesure de fermeture d'entreprise ou de cessation de travail, un délai d'une semaine franche à compter du jour de la première réunion de la Commission qui examinera le différend.

CHAPITRE XV

Salaires

Article 97 - Salaires minima

Le barème des salaires minima applicables aux commerces de gros, de demi-gros et de détail de la quincaillerie fait l'objet d'une annexe à la présente convention.

Article 98 - Ancienneté

Début de l'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).

L'ancienneté est comptée du jour d'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, congés maternité.

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 99 - Retraite complémentaire

Les salariés doivent cotiser à un régime de retraite complémentaire dès leur embauchage, quel que soit leur âge, et même s'ils sont apprentis.
(Loi du 29 décembre 1972)

La cotisation destinée au régime complémentaire de retraite, fixée à 4 %, sera répartie comme suit :

- 60 % de ce taux à la charge de l'employeur
- 40 % de ce taux à la charge du salarié.

Article 100 - Apprentissage

a) Tous les employés de 16 à 18 ans devront obligatoirement suivre les cours professionnels au Centre de Formation des Apprentis Commis-Vendeurs en Quincaillerie.

A la fin du cycle, un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) est délivré au jeune employé qui a subi l'examen avec succès.

Les cours peuvent être donnés pendant les heures de travail.

b) Une commission paritaire, composée de trois employeurs et de trois employés quincailliers, désignés respectivement par les parties signataires des présentes, aura pour tâche principale l'étude et la mise au point d'un programme d'instruction générale et de connaissances techniques appropriées à la profession.

Cette commission travaillera en collaboration avec le corps enseignant des cours professionnels et proposera à la Direction de la Société d'Enseignement Professionnel et, éventuellement, à l'Inspection de l'Enseignement Technique, les moyens qui lui paraîtront les meilleurs pour la réalisation des buts poursuivis.

c) Tout apprenti quincaillier devra être muni d'un contrat d'apprentissage écrit et signé au plus tard dans la quinzaine de sa mise à exécution, faute de quoi l'intéressé sera considéré comme étant embauché comme aide-employé de magasin et non comme apprenti.

d) Les deux premiers mois de l'apprentissage sont considérés comme période d'essai pendant laquelle le contrat peut être annulé par la seule volonté de l'une des parties. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera allouée à l'une ou l'autre partie.

e) Pour le surplus de l'organisation de l'apprentissage, les parties entendent se référer au Livre 1^{er} du Code du Travail.

f) Le salaire minimum de l'apprenti est fixé en pourcentage du S.M.I.C. croissant par semestre d'apprentissage et selon l'âge. (Art. D 117 - 1 à 3 du Code du Travail)

g) Les abattements d'âge seront supprimés sur les salaires pour les jeunes gens de moins de 18 ans à partir du premier jour du mois au cours duquel ils auront obtenu leur certificat d'aptitude professionnelle.

Article 101 - Jeunes de moins de 18 ans non munis d'un contrat d'apprentissage

a) Tous les employés quincailliers de 16 à 18 ans qui ne sont pas munis d'un contrat d'apprentissage dans la quinzaine de leur embauchage seront considérés comme étant embauchés comme "aide employés" de magasin et non comme apprentis.



b) L'aide-employé a pour fonction principale d'aider son employeur ou les employés quincailliers dans leurs travaux de magasin et de manutention.

Il pourra éventuellement être appelé à faire des courses et à porter des petits colis d'une manière intermittente.

L'aide-employé ne devra pas être affecté uniquement à des travaux de manutention.

c) Les aides-employés seront rémunérés suivant un barème calculé en fonction du salaire minimum interprofessionnel de croissance et suivant les abattements d'âge en vigueur :

- de 16 à 17 ans : 20 %
- de 17 à 18 ans : 10 %

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la quincaillerie.

Article 102 - Date d'application

La date d'application de la présente convention est fixée au 1^{er} octobre 1985.

Fait à LYON, le 3 juillet 1985

(Suivent les signatures - voir page 1)

Convention collective modifiée par Avenant du 1^{er} avril 1993, Accord du 1^{er} avril 1993.
(signatures - voir page 1)



ARRÊTÉ D'EXTENSION DU 29 AVRIL 1986

portant extension de la convention collective des employés et du personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie des régions

RHONE-ALPES, AUVERGNE et FRANCHE-COMTE
(Journal Officiel du 1^{er} Juin 1986)

N.B. :

Le contenu de cet arrêté est mentionné ci-dessus en fonction de chaque article concerné.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la Convention Collective des Employés et du Personnel de Maîtrise des Commerces de Quincaillerie des régions Rhône-Alpes, Auvergne et Franche-Comté du 3 juillet 1985 (une annexe Classification résultant de l'accord du 27 octobre 1982) à l'exclusion :

- des termes - "qui n'auraient pas été directement satisfaites" figurant au premier alinéa de l'article 16
- de l'article 19
- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 21
- du terme "habituellement" figurant à l'article 29
- de la première phrase du premier alinéa de l'article 83
- de l'article 95.

Le premier alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 412-2 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 422-1, avant-dernier alinéa du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 29 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 431-1, deuxième alinéa du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 433-2, quatrième alinéa du code du travail.

L'article 51 est étendu sous réserve de l'application de l'article D.121-3 du code du travail.

L'article 61 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

Le premier alinéa de l'article 67 est étendu sous réserve de l'application des articles L 122-14 et suivants du code du travail.



Les articles 69 et 70 sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le paragraphe a) de l'article 71 est étendu sous réserve de l'application des articles L 122-25-2 et L 122-26 du code du travail, le paragraphe d) sous réserve de l'application de l'article L 122-26, le paragraphe h) sans préjudice de l'application de l'article L 122- 28-1 et le paragraphe j) sous réserve de l'application de l'article L.122-30.

L'article 75 est étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail.

L'article 80 est étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail.

L'article 83 est étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail.

L'article 84 est étendu sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

L'article 89 est étendu sous réserve de l'application des articles L.221-5 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 92 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 511-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le Directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait à Paris, le 29 avril 1986